



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA KBR SERVICES LLC, SUCURSAL EN ESPAÑA, ANTES VECTRUS SYSTEMS CORPORATION, SUCURSAL EN ESPAÑA**

**Expediente: 41/01/0222/2023**

**Fecha: 03/08/2023**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Destinatario: PABLO JOSE SALAZAR POLEY**

**Código 41100322012013.**

VISTO el Convenio Colectivo de la empresa KBR SERVICES LLC, sucursal de España (cod 41100322012013), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el día de su publicación y con efectos económicos desde el 01-07-2023 a 30-11-2025.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa KBR SERVICES LLC, sucursal de España (cod 41100322012013), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el día de su publicación y con efectos económicos desde el 01-07-2023 a 30-11-2025.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



---

**CONVENIO COLECTIVO. KBR SERVICES LLC SUCURSAL EN ESPAÑA**
**Capítulo I**  
**Disposiciones generales**
**Artículo 1. —Ámbito territorial.**

Las normas comprendidas en el presente convenio serán de aplicación obligatoria al empleador, KBR Services LLC Sucursal en España y sus trabajadores y trabajadoras, dentro del ámbito territorial de la provincia de Sevilla.

**Artículo 2. —Ámbito personal.**

El presente convenio colectivo será de aplicación a los empleados de la empresa con sede en la Base Aérea de Morón de la Frontera (Sevilla).

Los siguientes trabajadores están excluidos de la aplicación de este convenio:

- a) Cualquier trabajador en un puesto de Jefe de División o en un puesto de supervisor que dependa directamente del Jefe de División que de forma voluntaria elijan trabajar bajo un contrato laboral español de alta dirección.
- b) Nacionales norteamericanos cuyo contrato de trabajo esté sujeto a las condiciones del artículo 3 del Anejo 6 del Acuerdo de Cooperación y Defensa entre España y los Estados Unidos.
- c) El Gerente Local Adjunto.
- d) El Responsable de Relaciones Laborales.

Adicionalmente la empresa y el comité acuerdan que hasta un máximo de 10 empleados (por orden de antigüedad) dentro del ámbito de aplicación del convenio que estén en puestos de cobertura obligatoria por un nacional norteamericano (según se identifican en el Contrato de Mantenimiento de las Bases de España y Turquía) realizan servicios esenciales y serán considerados como personal de servicios mínimos de cara a las negociaciones laborales con las autoridades locales.

**Artículo 3.—Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor el día en que se publique en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de julio de 2023. El convenio mantendrá su vigencia hasta el 30 de noviembre de 2025, prorrogándose después tácitamente por años mientras no se produzca su denuncia.

Será competente para denunciar el presente convenio cualquiera de las partes que lo suscriben. La denuncia del presente Convenio deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de dos meses a su término o al de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, una vez denunciado, para evitar cualquier vacío normativo, el convenio se prorrogará en su integridad mientras no sea sustituido por un nuevo convenio a excepción del artículo 32, que se prorrogará durante 18 meses salvo que ambas partes acuerden una prórroga de las negociaciones. En caso de que no se alcance un acuerdo dentro de los 12 meses siguientes a su denuncia, ambas partes acuerdan celebrar una mediación no vinculante.

En caso de que expiren los plazos de las prórrogas, las pagas extraordinarias se abonarán de acuerdo con el Convenio de la Construcción, (fecha y pluses salariales).

Durante la vigencia de este convenio colectivo, incluyendo sus prórrogas, la empresa no reducirá salarios ni implantará medidas que afecten negativamente a las condiciones salariales establecidas en el mismo.

Artículo 4.—Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman parte de un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 5.—Derechos adquiridos.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que, en cómputo anual y globalmente considerados, tuvieran, individualmente, condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas, le serán respetadas, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6 siguiente.

Artículo 6.—Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio compensarán y absorberán, en su conjunto y en cómputo anual, las mejoras de cualquier tipo que con anterioridad viniera satisfaciendo la empresa bien por imperativo legal, resolución legal general o individual, resolución judicial, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria o cualesquiera otras causas.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinado dinerariamente o afecten al número de horas pactadas de trabajo (computadas anualmente) únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y global, superasen el nivel del Convenio.

Artículo 7.—Facultades de la Dirección.

El empleador ostenta el derecho exclusivo de gestión, control y dirección del contrato, en todos sus aspectos, para llevar a cabo las obligaciones contractuales con las Fuerzas Aéreas de los Estados Unidos, de conformidad con lo establecido en el Convenio de Cooperación para la Defensa entre España y los EE.UU. y los acuerdos complementarios que lo desarrollan, además de todas las atribuciones que en este aspecto le da la legislación vigente.

La contratación y promoción del personal, el mantenimiento de la eficacia, los métodos y la organización del trabajo, así como los procesos y medios de trabajo son facultades exclusivas de la dirección de la empresa, dentro de las limitaciones contenidas en la Ley.

Artículo 8.—Comisión paritaria mixta.

Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio, con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Las reuniones de esta comisión se celebrarán al menos una vez cada seis meses, o a instancia de cualquiera de las partes para tratar asuntos de suma emergencia e interés mutuo. Dichas reuniones se convocarán por escrito, al menos con cinco días hábiles de antelación, debiéndose incluir en la convocatoria el pertinente orden del día. Serán vocales de la misma tres representantes legales de la plantilla y tres de la empresa, designados respectivamente de entre las representaciones que negociaron el presente convenio. Podrán asistir, además, hasta dos asesores por cada una de las partes.

Actuará como Secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes legales de la plantilla y la siguiente entre los miembros de la representación empresarial.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de cuatro vocales como mínimo. Sus acuerdos serán vinculantes para las partes. En caso de que no se alcance acuerdo se remitirá, dentro del plazo de los diez días siguientes, un acta que refleje la posición de cada una de las partes quedando expedita la vía ante la autoridad laboral o jurisdiccional.

Artículo 9.—Funciones de la comisión paritaria.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio. Esto incluirá la facultad de conciliar en caso de conflictos colectivos.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes de este convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto.

Ambas partes acuerdan dar conocimiento a la comisión paritaria del convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

Las funciones o actividades de esta comisión paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

## Capítulo II Jornada de trabajo y vacaciones

### Artículo 10.—Jornada de trabajo.

El trabajo se clasifica en normal, a turnos, bomberos y a tiempo parcial. Los horarios de servicio normales para cada uno se establecen a continuación; pueden implantarse horarios distintos de forma individual o por departamento mediante acuerdo entre el trabajador y la Dirección local de la empresa. Si el trabajador y la empresa no llegan a un acuerdo el asunto podrá ser tratado por la comisión mixta paritaria.

Con excepción de los bomberos, el número de horas trabajadas no excederá de 1.736 al año (cualquier exceso de horas se considerará horas extraordinarias de acuerdo con el artículo 23, que limita las horas extraordinarias obligatorias a 80 horas al año) y la duración máxima de la jornada será de 12 horas en un periodo de 24 horas. En todo caso se respetarán los periodos mínimos de descanso entre jornadas establecidos por la ley.

#### 10.1 Trabajo normal:

El trabajo normal consistirá en 40 horas semanales, normalmente realizadas de 08:00 a 17.00 horas, de lunes a viernes salvo que se realicen horas flexibles de acuerdo con el artículo 11. El día de trabajo de 9 horas incluirá dos descansos de quince minutos cada uno (computables como tiempo de trabajo efectivo) y una hora de descanso para la comida (no computable como tiempo de trabajo efectivo). Las horas de trabajo efectivo no excederán 1.736 horas al año. Los trabajadores o trabajadoras que presten servicio en horario normal tendrán 15 minutos de flexibilidad a la hora de la llegada o de salida, pero cualquier coste de transporte asociado correrá exclusivamente por cuenta del trabajador.

Horario de verano: Entre mediados de junio y mediados de septiembre, el horario normal de trabajo puede ser modificado por la empresa para crear una jornada continua de ocho horas con un descanso de al menos 30 minutos considerados como tiempo de trabajo efectivo. Las específicas horas de trabajo serán definidas por la empresa tras consultar con las Fuerzas Aéreas de los Estados Unidos y pueden ser revisadas según dicten las necesidades de la misión. El horario de verano será anunciado al menos con un mes de antelación a su aplicación. Los cambios en el horario de trabajo por el cambio de horario normal a horario de verano y viceversa no serán considerados «horas flexibles». Pueden tenerse en cuenta cambios en el horario de verano para adaptarse a circunstancias especiales; normalmente comenzará y terminará antes para evitar daños por estrés térmico (por ejemplo, trabajos al aire libre como los de entomología y de carreteras y jardines pueden ser desplazados de 06:00 a 14.00 horas).

#### 10.2 Trabajo a turnos:

El trabajo a turnos se utilizará cuando sea necesario para dar servicios continuados fuera de las horas normales de trabajo. El trabajo a turnos consistirá en 40 horas de trabajo a la semana, con duraciones de turnos de ocho horas al día, seguidas por al menos dos turnos libres, que pueden acumularse en periodos de hasta cuatro semanas. Uno de los turnos libres tendrá la consideración

de descanso dominical. Los turnos de ocho horas incluirán un descanso intermedio de una hora computada como tiempo de trabajo efectivo. Los turnos serán rotativos, y no serán modificados salvo causas debidamente justificadas (por ejemplo, cambio en los requerimientos de apoyo del cliente, cobertura de bajas médicas). Las horas de trabajo efectivo no excederán las 1.736 horas anuales. En todo caso se respetarán los periodos mínimos de descanso entre jornadas establecidos por la ley. Si el horario de trabajo no coincide con el autobús de empresa el trabajador o trabajadora percibirá kilometraje.

Mediante acuerdo entre la empresa y el comité, se podrán implantar turnos de 10 horas para dar apoyo a las necesidades de la misión. Si esto ocurre, la jornada será de 40 horas semanales, con turnos de 10 horas al día, seguidos por al menos tres turnos libres, que pueden acumularse en periodos de hasta cuatro semanas. Uno de los turnos libres tendrá la consideración de descanso dominical. Los turnos de 10 horas incluirán un descanso intermedio de 75 minutos computados como tiempo de trabajo efectivo. Los trabajadores asignados al turno de 10 horas seguirán teniendo una jornada de 1.736 horas anuales productivas de trabajo y volverán a su cuadrante original una vez que los turnos de 10 horas ya no sean necesarios para satisfacer los requerimientos de la misión.

Los cambios de turnos (cambios entre turnos de 5 x 8 horas y 4 x 10 horas) se comunicarán a los trabajadores con al menos siete días de preaviso salvo en caso de mutuo acuerdo entre los trabajadores y los supervisores. Cuando se trabaje a turnos de 10 horas, el salario base, plus de antigüedad y plus progresivo se pagarán de la misma forma (100% de la cantidad por día natural), mientras que los pluses que se pagan por día de trabajo (asistencia, plus personal extraconvenio, distancia, turnos, sábados, domingos y festivos, horas nocturnas, plus hora comida y plus de conducir) se incrementarán en un 25% para compensar por la diferente distribución del tiempo de trabajo. Si el horario modificado no coincide con el autobús de empresa el trabajador o trabajadora percibirá kilometraje.

### 10.3 Bomberos:

Los bomberos tendrán una jornada de 56 horas semanales de promedio en cómputo anual, con un máximo de 40 horas de trabajo efectivo y el resto de guardia de presencia. La jornada anual no excederá de 2.472 horas, de las que un máximo de 1.736 serán de trabajo efectivo y el resto de guardia de presencia en el Departamento de Bomberos. El trabajo se realizará en turnos de 24 horas, distribuidos en ciclos de 9 días, lo que supone 121 o 122 turnos anuales.

### 10.4 Tiempo parcial:

Los trabajadores a tiempo parcial con una jornada diaria de al menos 5 horas continuadas tendrán derecho a un solo descanso de 15 minutos, que se considerará trabajo efectivo.

### Artículo 11.—Flexibilidad de horas de trabajo.

La flexibilidad de horas de trabajo se implantará de acuerdo con la Ley española 3/2012, de 6 de julio. Las horas de trabajo flexibles consistirán en una redistribución irregular de las horas de trabajo; específicamente un aumento de horas fuera de las horas de trabajo normales seguido posteriormente de una reducción de horas considerada como tiempo compensatorio. Sólo el

aumento de horas tendrá la consideración de horas flexibles; no así el tiempo compensatorio. El pago del salario por las horas flexibles se producirá a través del posterior tiempo compensatorio pagado como si el trabajador hubiera prestado servicios (incluyendo salario base, antigüedad, plus progresivo, plus de asistencia, plus de distancia, turnos, complemento especial bomberos, plus de especial responsabilidad y complemento personal extraconvenio). El plus de sábados, domingos y festivos y el plus de horas nocturnas se abonarán cuando se realicen las horas flexibles, pero no durante el tiempo de descanso compensatorio. Cuando el tiempo de descanso compensatorio consista en un día de trabajo turno completo, no se abonará el plus de conducir, el suplemento de hora comida ni las compensaciones por kilometraje reflejados en los artículos 33.3.1, 33.3.2 y 33.3.3. Las horas flexibles no afectarán al abono de las pagas extraordinarias.

La flexibilidad horaria será utilizada para dar un mejor apoyo a las necesidades actuales y previstas del cliente, promoviendo así la seguridad y estabilidad de la plantilla mientras se mejoran las bases para la creación de puestos de trabajo adicionales si las condiciones lo permiten.

Cuando sea posible, la empresa informará al comité sobre los motivos de la adopción de las horas flexibles con al menos 10 días de antelación al cambio de horario. Los trabajadores serán preavisados de los cambios de horario con al menos 5 días de antelación. En caso de preaviso inferior a 5 días, las horas flexibles serán consideradas horas extraordinarias de acuerdo con el artículo 23 del presente convenio colectivo.

En caso de que la jornada de trabajo modificada no coincida con el transporte proporcionado por la empresa, el trabajador recibirá la compensación normal por kilometraje. En todo caso se respetarán los descansos entre jornadas establecidos por ley.

La flexibilidad horaria se aplicará de forma justa e igual a toda la plantilla teniendo en consideración a trabajadores con especiales circunstancias de salud, cuidado de hijos, cuidado de dependientes, conciliación de la vida familiar, embarazo, lactancia u otras consideraciones similares.

Aquellos empleados que trabajen en turnos de 24 horas no estarán sujetos a realizar horas flexibles mientras permanezcan en ese turno.

Los descansos durante las prolongaciones de jornada por horas flexibles serán de 15 minutos cada dos horas completas trabajadas. Estos descansos tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Las horas flexibles trabajadas serán computadas por la empresa, reportadas a los supervisores y a los trabajadores y trabajadoras mensualmente y ajustadas al final del año con tiempo compensatorio programado y retribuido a lo largo del año.

El tiempo compensatorio será programado de mutuo acuerdo por el trabajador o trabajadora y el supervisor sin que ello afecte negativamente al desarrollo de la misión. Si el trabajador y la empresa no consiguen llegar a un acuerdo el asunto podrá ser tratado por la comisión mixta paritaria.

Artículo 12.—Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días laborables. Para los bomberos, serán de 10 turnos de trabajo. El periodo anual de vacaciones establecido se verá incrementado en un día más por cada cinco años que el trabajador o trabajadora tenga cumplidos en la empresa. Se fija como fecha para determinar el número de días adicionales que puedan corresponder a cada trabajador o trabajadora, en función de la antigüedad en la empresa, la del día inmediatamente anterior al del disfrute del primer periodo, si hay fraccionamiento, de las vacaciones correspondientes. Se concederán en cualquier época del año, con arreglo a las necesidades del servicio, atendiendo en cuanto sea posible, los deseos del trabajador o trabajadora.

Con objeto de flexibilizar el periodo de vacaciones anuales y adaptarlo mejor, tanto a los deseos del trabajador o trabajadora como a las necesidades del servicio, las vacaciones pueden tomarse por días sueltos, aunque todo trabajador o trabajadora tiene derecho al disfrute de treinta días naturales consecutivos, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

Todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a disfrutar al menos de 10 días laborales consecutivos dentro de los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y en el caso de los bomberos a 7 días, también inclusive. Salvo que se apruebe otra cosa por el Departamento o por la Dirección local, el 75% de los puestos de trabajo de los Departamentos principales (por ejemplo, Ingeniería Civil, Transportes, Suministros, Combustibles, etc.) y el 50% de los puestos de trabajo en cada subdepartamento estarán cubiertos en todo momento por trabajadores de alta.

Al principio de cada año se efectuará un cuadrante de vacaciones, que una vez aprobado por la dirección no podrá cambiarse, excepto en casos debidamente justificados.

En los casos en que durante el periodo vacacional anual de algún empleado se produzca su baja por I.T., tal circunstancia interrumpirá sus vacaciones pero, bien entendido que su reincorporación al trabajo, una vez obtenida el alta, si este es el caso, deberá producirse en la fecha programada, dando lugar el tiempo no consumido por I.T., a una nueva reprogramación posterior cuando el resto de los empleados o empleadas hayan disfrutado de sus vacaciones programadas y no interfiera, por tanto, con las necesidades del servicio.

La prioridad para la época del disfrute de las vacaciones vendrá dada por los siguientes criterios:

- 1) Los turnos de vacaciones serán rotatorios, de manera que cada año la elección primera vaya correspondiendo a distintos trabajadores o trabajadoras de forma ordenada y sucesiva.
- 2) Los empleados con obligaciones familiares tendrán preferencia para disfrutar sus vacaciones en fechas coincidentes con periodos no lectivos. Se entiende por obligaciones familiares los empleados o empleadas que tengan hijos en edad escolar. La edad escolar queda determinada entre los 3 y los 14 años, exceptuándose quienes tengan hijos disminuidos, internados o escolarizados para los que no tendrá aplicación el límite de edad escolar.

Las situaciones individuales de carácter excepcional o emergencia serán tomadas en consideración sobre la base de dichas circunstancias.

Artículo 13.—Fiestas.

Estas serán las que figuran en el calendario oficial de fiestas, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» y «Boletín Oficial» de la provincia. Se disfrutarán en su propia fecha, y las locales serán, para cada trabajador o trabajadora, las de su lugar de residencia. En caso de coincidencia de alguna fiesta local o nacional en sábado, esta se trasladará al primer día laboral anterior a la fiesta.

Se establecen seis turnos de trabajo festivos para los bomberos. Estas fiestas serán señaladas en el calendario laboral para dicho personal.

Artículo 14.—Licencias retribuidas.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido en las siguientes situaciones. En todos los casos excepto en el caso de asuntos propios, se presentará la documentación oportuna con la solicitud de permiso.

En todos los casos mencionados a continuación, con la excepción de matrimonio y asuntos propios, el permiso puede prolongarse previa justificación y a discreción de la empresa.

Durante las licencias mencionadas a continuación la retribución estará constituida por los siguientes conceptos:

- a. Salario Base.
- b. Plus Antigüedad.
- c. Plus de Especial Responsabilidad.
- d. Complemento Salarial Progresivo.

La mención a cónyuge también debe entenderse referida a pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente.

La expresión «parientes políticos» a que se refieren en los párrafos 4 y 7 de este artículo del convenio colectivo de empresa comprende únicamente las siguientes personas:

- a. Padres y abuelos del cónyuge del empleado.
  - b. Cuñados del empleado, incluyendo hermanos del cónyuge del empleado y el cónyuge de los hermanos del empleado.
  - c. Cónyuge de los tíos consanguíneos del empleado.
  - d. Tíos consanguíneos del cónyuge del empleado.
  - e. Sobrinos consanguíneos del cónyuge del empleado.
1. Matrimonio.—20 días naturales.
  2. Nacimiento de hijos.—Seis días naturales.
  3. Enfermedad grave.—En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica que incluya hospitalización o reposo en casa de padres, hijos, cónyuge, abuelos, nietos, pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente y suegros, así como de hermanos, se concederán tres días naturales, ampliables a un día más en caso de desplazamiento fuera de la provincia de

residencia. En caso de tíos y sobrinos se concederán dos días. Los días se podrán disfrutar en cualquier momento durante el período de hospitalización o reposo en casa, sin que deban ser consecutivos.

4. Enfermedad grave de los mismos parientes políticos: Dos días naturales.
5. Defunción del cónyuge o pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente.— Cuando existan hijos menores de 8 años, siete días naturales, y cuando no existan hijos menores de dicha edad, cinco días naturales.
6. Defunción. — De hijos, padres, hermanos abuelos y nietos: tres días naturales. En el caso de tíos y sobrinos: dos días naturales.
7. Defunción de los mismos parientes políticos: Dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será ampliado en un día más, si es a una distancia inferior a 100 kilómetros de su lugar de residencia y en dos días en caso de en un lugar a mayor distancia.
8. Traslado de domicilio: Un día natural por traslado de domicilio habitual.
9. Asuntos propios: Todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos los bomberos, dispondrán de cincuenta y seis horas anuales por cada año natural, prorrateándose por el tiempo de trabajo si este es inferior al año natural. Las horas de AP serán consideradas inhábiles y no se tendrán en cuenta para el cómputo de la jornada anual. En caso de no poder adaptarse al transporte de la empresa, los costes del transporte quedan a cargo exclusivo del empleado.

No necesitaran justificante, pero habrán de solicitarse por escrito o por teléfono al Supervisor con la suficiente antelación - preferiblemente 24 horas - para que pueda cubrirse sin trastornos la ausencia al puesto de trabajo en todos los casos. Las solicitudes realizadas por teléfono serán confirmadas por escrito por el solicitante inmediatamente a su incorporación al trabajo, mediante la cumplimentación del formulario oficial de solicitud. Ante la circunstancia de no haberse solicitado con la suficiente antelación deberá justificarse la imposibilidad de haberlo hecho. Estas horas podrán acumularse al año siguiente por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

Los asuntos propios no se tomarán colectivamente de forma que impacte negativamente a los servicios requeridos o correspondientes al contrato de mantenimiento de las Bases de España y Turquía en lugar de una huelga.

10. La mitad de la plantilla disfrutará de un día de descanso retribuido el 24 de diciembre. La otra mitad disfrutará del día de descanso el 31 de diciembre. Corresponde a la dirección asignar a cada trabajador o trabajadora el día de descanso correspondiente. Si dichos días fueren festivos, el descanso correspondiente se disfrutará en otra fecha. Los bomberos que no puedan disfrutar del día de convenio, dispondrán de un día adicional de descanso que se fijará del mismo modo que las vacaciones o festivos.

Artículo 15.—Excedencias.

1. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores o trabajadoras con al menos un año de servicio efectivo podrán solicitar su pase a situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse nuevamente en excedencia sólo podrá ser ejercido por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final del anterior período.

El trabajador o trabajadora en excedencia voluntaria deberá solicitar expresamente su reincorporación a través de la Oficina de Recursos Humanos, al menos veinte días antes de finalizar el plazo para el que se le concedió, perdiendo todo derecho al reingreso en otro caso. Sólo tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca, a partir del final del período de excedencia, en su misma categoría laboral o, si así lo solicita, de la inmediatamente inferior para la cual esté capacitado o capacitada con los derechos y obligaciones correspondientes a esta última y preferentemente en iguales condiciones de trabajo que disfrutaba con anterioridad.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

2. Excedencia por cuidado de hijos.

Los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Igual derecho tendrá en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período de excedencia por esta causa podrá utilizarse de forma fraccionada, y será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El derecho a la reserva del puesto de trabajo se extenderá al período total de excedencia cuando el hijo sea declarado discapacitado.

3. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores o trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades del servicio.

Cuando un nuevo sujeto diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La solicitud de excedencia deberá presentarse con al menos dos meses de antelación a la fecha en que se pretenda su inicio, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditada. Además deberá acreditarse con una declaración de invalidez o informe del médico de la Seguridad Social o del organismo autonómico que haya asumido sus funciones.

Cuando el período inicial solicitado fuese inferior al plazo máximo establecido en el párrafo primero, podrán solicitarse prórrogas hasta alcanzar dicho plazo máximo. Las prórrogas deberán solicitarse con un mes de antelación a su efectividad y, en su caso, deberá acreditarse el mantenimiento de la situación que dio lugar a la excedencia.

Los trabajadores o trabajadoras en esta situación tendrán derecho a participar en cursos de formación para los que deberá ser convocado por el empresario, el período en excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El período de excedencia terminará:

- a. Por el transcurso del período concedido, debiendo producirse el reingreso al día siguiente al de su conclusión.
- b. Por desaparecer la causa de la misma, debiendo producirse el reingreso dentro de los cinco días hábiles siguientes.

#### 4. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores o trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

#### Artículo 16.—Transformación del contrato de trabajo.

A petición del trabajador o trabajadora que lo solicite con notificación al Comité de Empresa, la empresa podrá cambiar su contrato de trabajo de tiempo completo a otro de tiempo parcial, siempre

que el trabajador o trabajadora se ajuste al sistema de transporte que tenga establecido la empresa o se haga responsable del mismo por su cuenta.

El trabajador o trabajadora que pase a un contrato a tiempo parcial tendrá preferencia para ocupar cualquier vacante a jornada completa en su misma categoría laboral o inferior si lo desea, para la que esté plenamente cualificado. Para ello deberá notificarlo a la Oficina de Recursos Humanos. Previo pacto expreso el trabajador o trabajadora tendrá derecho a regresar a una jornada completa con un preaviso de quince días y siempre que haya sido contratado un trabajador o trabajadora a tiempo parcial temporalmente para cubrir su puesto el resto de la jornada.

Artículo 17.—Contratos fijos discontinuos.

1. El personal podrá ser contratado bajo la modalidad de Fijo-Discontinuo de conformidad con el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores modificado por el Real Decreto Ley 32/2021.

2. Se podrá contratar personal a tiempo parcial bajo la modalidad de fijo discontinuo cuando sea necesario reforzar la plantilla por alguno de los siguientes supuestos:

- a) Realización de ejercicios o maniobras militares que supongan un incremento de la actividad habitual de la Base.
- b) Realización de operaciones o de apoyo a operaciones militares que supongan un incremento del uso de las instalaciones de la Base.
- c) Sustitución de personal permanente ausente por enfermedad, vacaciones o cualquier otra causa que suponga derecho a reserva de puesto de trabajo.

3. A efectos de superación del período de prueba, generación del derecho de vacaciones, licencias retribuidas y a cualquier otro efecto, sólo se computarán los días efectivamente trabajados y, caso de prestación de servicios en jornada inferior a la completa habitual, las horas efectivamente trabajadas, considerando la jornada anual máxima.

4. El llamamiento a estos trabajadores o trabajadoras se hará de forma rotatoria y procurando distribuir el trabajo entre todos de manera equitativa a lo largo del año; pudiéndose realizar distribuciones compensatorias en periodos mayores del año si fuera necesario.

### Capítulo III

Artículo 18.—Clasificación profesional.

1. Los puestos de trabajo del personal comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificarán, en función de las tareas y, en su caso, titulación exigida para desarrollarlas, en los grupos y categorías profesionales que se definen en el Anexo I y según los siguientes grupos:

- a) Directivos.
- b) Técnicos.

- c) Empleados.
- d) Operarios.
- e) Servicio de extinción de incendios.

3. Se establecerán áreas funcionales para agrupar unitariamente, dentro de los grupos profesionales, el conjunto de tareas que por su naturaleza se encuadren dentro de un sector o rama de la actividad profesional. La definición de las áreas funcionales y su composición se realizará por una Comisión paritaria integrada por representantes legales de la plantilla y de la empresa. Dicha Comisión se reunirá en el plazo de seis semanas y podrá igualmente establecer nuevas categorías laborales, así como integrar a los trabajadores y trabajadoras en dichas nuevas categorías. Los trabajos de dicha Comisión deberán estar concluidos en el plazo de seis meses. Las conclusiones de la comisión deben ser aprobadas por el comité de empresa y por la empresa. Una vez aprobados, los resultados serán incluidos en una Disposición Adicional a este convenio colectivo hasta que el mismo vuelva a negociarse. En ese momento el artículo 18 será actualizado y la Disposición Adicional será eliminada.

#### Artículo 19.—Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional dentro del grupo profesional al que pertenece el trabajador o trabajadora se puede aplicar por la empresa a todas o algunas de las funciones asignadas a cualquier trabajador o trabajadora, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y demás cualificaciones precisas para ejercer la prestación laboral. Se notificará al comité de empresa sobre tales requerimientos de movilidad.
2. La movilidad funcional fuera del grupo profesional al que pertenece el trabajador se puede aplicar para realizar funciones distintas (superiores o inferiores) solo si hay razones técnicas u organizativas que la justifiquen. El comité de empresa será informado de estas situaciones.
3. La duración de las asignaciones de movilidad funcional dentro o fuera del grupo profesional al que pertenece el trabajador estará determinadas por el artículo 39.2 del Estatuto de los trabajadores.
4. La movilidad funcional tendrá lugar sin menoscabo de la dignidad y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. La empresa garantizará que en la aplicación de la movilidad funcional no habrá discriminación entre hombres y mujeres. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades correspondientes a un grupo o categoría inferior con una retribución inferior, en cuyo caso mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
5. El mero desempeño de tareas, funciones, especialidades profesionales y responsabilidades distintas de las contratadas correspondientes a la mismo o distinto grupo profesional o categoría nunca consolidará el salario, el grupo, la categoría ni el puesto de trabajo.

Artículo 20.—Modificaciones sustanciales.

El cambio de funciones con carácter permanente distintas de las pactadas, no incluido en los supuestos establecidos en el artículo 19 requerirá el acuerdo de las partes y la notificación al Comité de Empresa con 15 días de preaviso, o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Artículo 21.—Periodo de prueba.

La admisión del personal se considerará provisional durante un periodo de prueba, que de ningún modo podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Técnicos titulados: Seis meses. Empleados: Dos meses.  
Operarios: Dos meses.

Se establece un período de prueba de dos meses para el caso de ascenso a puestos de superior grupo o categoría y de tres meses cuando sea a puestos con responsabilidad de supervisión sobre otros trabajadores o trabajadoras.

Artículo 22.—Ceses.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá avisar en la oficina de personal de la misma con siete días de antelación, a excepción del encargado de obra, capataz, personal técnico y administrativo, los cuales deberán avisar con quince días de antelación.

El personal del grupo técnico y empleados con categoría de mando, deberá avisar a la empresa con treinta días de antelación. Las peticiones de cese voluntario se efectuarán siempre por escrito y con acuse de recibo por parte de la empresa.

Caso de incumplimiento de los plazos de preaviso establecidos para cada grupo, se descontará por la empresa en la liquidación que se practique, tantos días de haberes como días de retraso tenga la notificación.

Artículo 23.—Horas extraordinarias.

Las partes reconocen que las horas extraordinarias solo deberían utilizarse cuando sea absolutamente necesario y están de acuerdo en minimizar su uso.

Se considerarán extraordinarias cada una de las horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el presente convenio colectivo. La realización de horas extraordinarias no podrá exceder del límite de las 80 horas anuales, siendo todas ellas de realización obligatoria.

Las horas extraordinarias no derivadas de activaciones en situación de imaginaria serán compensadas económicamente, conforme a los importes recogidos en la tabla del Anexo VI, las 80 primeras anuales por cada trabajador o trabajadora. Las restantes horas extraordinarias, que

tendrán el carácter de voluntarias, serán compensadas con tiempo de descanso a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria más el abono de un plus por importe del 30% de los valores recogidos en el Anexo VI, que se devengará el día del disfrute del descanso compensatorio.

Las horas extraordinarias derivadas de activaciones en situación de imaginaria serán compensadas económicamente, conforme a los importes recogidos en la tabla del Anexo VI, las 80 primeras anuales por cada trabajador o trabajadora. Las restantes horas extraordinarias derivadas de imaginarias serán compensadas con tiempo de descanso a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria más el abono de un plus por importe del 30% de los valores recogidos en el Anexo VI, que se devengará el día del disfrute del descanso compensatorio. Durante el tiempo en que se realicen horas extraordinarias derivadas de imaginaria no se devengará el plus de imaginaria.

En cualquier caso, se respetará el descanso mínimo entre jornadas.

La realización de trabajos durante las horas de presencia por el personal del servicio de extinción de incendios no dará lugar al abono de horas extraordinarias, siempre que no se superen las 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Artículo 24.—Servicio de emergencia.

Se considerará servicio de emergencia todo trabajo necesario para prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios o urgentes que pudieran surgir y aquello que afecten a la efectividad operacional de la Base.

Las necesidades perentorias y urgentes calificadas como de servicio de emergencia facultan a la dirección para prolongar la jornada de los trabajadores o trabajadoras que sea necesario, pero exclusivamente en lo que fuere estrictamente necesario. No podrá calificarse como de emergencia cualquier eventualidad que estuviere prevista con antelación y que pudo resolverse con cambios de turnos.

La realización de estas horas será obligatoria y, a elección del trabajador o trabajadora, se abonarán conforme a la tabla que se acompaña como Anexo VI; o con descanso compensatorio a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria más un plus por importe del 30% de los valores recogidos en el Anexo VI que se devengará el día de disfrute del descanso compensatorio.

Si el trabajador o trabajadora que hubiera atendido una emergencia no dispusiera de doce horas de descanso entre la terminación de la emergencia y su reincorporación al día siguiente, su horario de entrada se retrasará en el número de horas necesarias para alcanzar el descanso mínimo de 12 horas.

Artículo 25.—Traslado y desplazamiento.

1. Los traslados del personal a otro centro de trabajo distinto a la base aérea de Morón de la Frontera se harán de acuerdo con el trabajador o trabajadora afectados. A estos efectos se entienden que constituyen el mismo centro de trabajo que la Base aérea de Morón, las dependencias de la base sitas en Arahal, por lo que respecto a estas dependencias no puede hablarse de traslado ni desplazamiento.
2. La empresa podrá ordenar los desplazamientos temporales que sean necesarios o convenientes a su juicio, tanto desde el punto de vista del servicio como de la formación y preparación del personal. Estos desplazamientos tendrán una duración máxima, cada uno, de tres meses, y entre dos desplazamientos consecutivos deberá haber un intervalo mínimo de un mes.
3. Se abonará una dieta diaria por desplazamiento para todas las categorías profesionales. La cuantía se establece en el Anexo VII.
4. En los desplazamientos para formación fuera de España, se entregará el anticipo en forma de cheques de viaje siendo el cobro según el vigente «JTR» del Departamento de Defensa de EE. UU.
5. No se considerarán desplazamientos los viajes rutinarios que se efectúen a: Rota, Cádiz, Arahal, etc., o que terminen en el mismo día. En estos casos no se percibirá dieta y en su lugar se abonará un «Plus Único de Comida» (PUC), cuando estén fuera de la Base de Morón entre las 12.00 y las 14.00 horas. La cuantía se establece en el Anexo VII.

#### Capítulo IV Retribuciones

Artículo 26.—Estructura salarial.

La estructura de las retribuciones del presente convenio estará formada por:

- Salario Base, establecido en el Anexo I para cada categoría laboral.
- Complementos Salariales.

Artículo 27.—Abono del salario.

El pago de haberes o salario será mensual y se efectuará el último día de cada mes de devengo o el día anterior, si este fuera festivo o sábado, con anticipos quincenales a cuenta. Los sueldos y salarios estarán basados en el trabajo realizado entre el día 16 del mes anterior y el día 15 de del mes en curso. El salario base y los pluses de antigüedad y progresivo continuarán estando basados en el mes natural. El pago de las horas flexibles se realizará de acuerdo con el artículo 11.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas mediante talón, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria.

Artículo 28.—Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que en su caso deban adicionarse al salario base por alguno o algunos de los conceptos que a continuación se articulan:

- a) Antigüedad. La cuantía del complemento salarial por antigüedad para cada categoría laboral será la establecida en la tabla del anexo I. Se establece la cuantía de los premios por antigüedad en dos bienios y en quinquenios a computar a partir del cumplimiento del segundo bienio, sin que sufra incremento alguno tras cinco quinquenios.
- b) Plus hora de comida. A aquellos empleados y empleadas que por requerimiento de la empresa deban estar localizados y a disposición o permanecer en sus centros de trabajo durante su descanso de una hora para comer, se les compensará con la cantidad recogida en el Anexo VII por día de trabajo en que se les exija tal disponibilidad.
- c) Complemento jornada especial bomberos:
  - 1) Este complemento compensa al personal del servicio de extinción de incendios por la permanencia en su centro de trabajo por encima de la jornada laboral normal de 40 horas semanales. Su valor se establece en el Anexo IV. El complemento se percibirá por cada turno de trabajo completo realizado, o parte proporcional al tiempo realmente trabajado.
  - 2) En caso de que uno de estos empleados tuviera que prestar servicio un día adicional a la cantidad de jornadas referidas en el calendario laboral, o durante unas horas adicionales, todas las horas serán consideradas extraordinarias, si bien tendrá derecho a cobrar las primeras ocho horas como extraordinarias y el resto al valor de la hora de guardia de presencia. El valor de las horas de guardia de presencia se establece en el Anexo V.
  - 3) A partir del límite de 80 horas extraordinarias anuales que contempla el artículo 23, el incremento del 30% se aplicará también al valor de la hora de guardia de presencia.
  - 4) Este complemento se cobrará durante los diez turnos de trabajo de vacaciones (o mejora de éstas por antigüedad), los seis turnos de turnos de trabajo de días festivos y las licencias retribuidas del artículo 14. También se cobrará cuando la empresa envíe fuera del centro al trabajador o trabajadora, tanto en España como fuera de ella, por cualquier causa incluso para asistir a formación.
- d) Complemento Personal Extraconvenio. Es un plus que podrán percibir los trabajadores o trabajadoras para compensar responsabilidades especiales u otros acuerdos particulares (antiguo plus extrasalarial).

Su concesión, modificación, cancelación o denegación es facultad exclusiva de la dirección de la empresa después de estudiar las propuestas presentadas por los jefes de departamentos quienes deberán aportar la documentación suficiente que acredite y justifique tal petición.

Debido a su especial carácter, este plus no será objeto de negociación colectiva dentro del marco del convenio de empresa y será de exclusiva competencia transaccional entre la dirección y el empleado.

e) Complemento Salarial Progresivo. Se establece un complemento salarial progresivo especial para todas las categorías laborales, en la cuantía diaria establecida en el anexo II. Este plus se abonará por día natural, 365 días al año, en proporción al tiempo trabajado.

f) Plus de Imaginarias. Cuando las condiciones lo requieran, la empresa requerirá a los departamentos el cuadrante correspondiente del personal para realizar las mencionadas imaginarias. Las jornadas de imaginarias se fijan en 14 horas entre los días laborables (desde las 17.00 horas hasta las 07.00 horas del día siguiente) y 24 horas para los sábados, domingos y festivos (desde las 07.00 horas hasta las 07.00 horas del día siguiente). El precio por hora se recoge en el Anexo VII. Únicamente se abonará kilometraje por el uso del vehículo particular cuando el trabajador o trabajadora tenga que desplazarse al lugar de trabajo, desde su domicilio, por una llamada efectiva realizada. De ocurrir dicha llamada mientras se encuentra en el transporte colectivo facilitado por la empresa, deberá incorporarse tan pronto le sea posible, percibiendo kilometraje si utiliza su vehículo privado para desplazarse de vuelta una vez haya llegado a su domicilio. Los trabajadores y trabajadoras que respondan a una llamada cobrarán imaginarias hasta que lleguen al lugar de trabajo, y volverán a cobrar imaginarias cuando se marchen del lugar de trabajo.

g) Plus de trabajos nocturnos. Con efectos a partir de junio de 2012, El personal que trabaje entre las 22.00 horas y las 06.00 horas percibirá un plus de trabajos nocturnos equivalente al 25% del salario base de su categoría, salvo que su salario se haya establecido en consideración a la naturaleza nocturna del trabajo realizado. Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese de 4 horas o inferior, se abonará el plus por el tiempo efectivamente trabajado. Si las horas nocturnas exceden de 4, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada. Cuando se trabaje solamente una hora del periodo nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

Artículo 29.—Plus de asistencia.

1. Es la cantidad que percibirá el trabajador o trabajadora por jornada efectivamente trabajada. El importe del plus de asistencia se recoge en el Anexo VII.
2. Para las categorías profesionales correspondientes a servicio de extinción de incendios el plus de asistencia se recoge en el Anexo VII.
3. Teniendo en cuenta que el abono de este plus se hará por jornada efectivamente trabajada a tiempo completo, en el supuesto de que se trabaje solo a tiempo parcial o parte de la jornada diaria se percibirá la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

4. Este plus dejará de percibirse cuando el trabajador o trabajadora no acuda al trabajo, sea cualquiera la causa de esta ausencia, con las únicas excepciones de las incapacidades temporales por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, del permiso por matrimonio, y de las vacaciones.

5. Este plus sustituye a los pluses de asistencia, transporte urbano y de ayuda de comedor que existían en anteriores convenios colectivos.

#### Artículo 30.—Plus de conducción.

Se establece un plus para los trabajadores y trabajadoras que a continuación se especifican y en la cuantía que se señala:

- a) Mecánicos del DIN: Percibirán el plus de conducción diario los días que conduzcan. La cuantía se recoge en el Anexo VII.
- b) Todos los empleados a los que se les requiera conducir un vehículo del gobierno (y tengan la licencia correspondiente) en conjunción con sus tareas oficiales percibirán el plus de conducción diario los días que conduzcan. La cuantía se recoge en el Anexo VII.

El percibo de este plus obliga a conducir el vehículo o vehículos que fueran necesarios para la efectiva y pronta ejecución de las órdenes encomendadas, así como ocuparse de la verificación diaria del estado y elementos del vehículo.

Quedan exceptuados del percibo de este plus aquellos trabajadores o trabajadoras cuyo trabajo propio sea la conducción de vehículos.

- c) El plus de conducción sólo se devengará por los días efectivamente trabajados y se incluirá proporcionalmente en el salario correspondiente al mes de vacaciones y días de asuntos propios.

#### Artículo 31.—Plus de turno.

1. Se abonará un plus de turno por día efectivamente trabajado a todo el personal que trabaje a turnos de conformidad con lo dispuesto por el artículo 10. La cuantía se recoge en el Anexo VII.
2. Se abonará una cantidad adicional por trabajo efectivo en turnos que coincidan con sábados, domingos o festivos. La cuantía se recoge en el Anexo VII.
3. Los trabajadores y trabajadoras del Departamento de Limpieza con jornada de 8:00 a 17.00 horas recibirán la cantidad establecida en el apartado 2 cuando trabajen sábados, domingos o festivos, excepto que se trate de horas extraordinarias.

#### Artículo 32.—Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen cinco pagas extraordinarias, devengándose cada una de ellas el 31 de enero, 31 de marzo, 30 de junio, 31 de agosto y el 30 de noviembre, siendo el importe de cada una de ellas el resultado de la suma de salario base y complemento de antigüedad, si se percibiera, correspondiente a 30 días. Dichas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante el año natural en que se devenguen.

Artículo 33.—Transporte del personal.

1. La empresa llevará a efecto por sus propios medios o mediante el concierto con empresas de transporte, la recogida del personal desde las distintas paradas de las poblaciones incluidas en el siguiente cuadro, al objeto de facilitar la llegada al centro de trabajo al inicio de la jornada laboral, así como el regreso a los distintos puntos de partida, como se viene realizando.

2. El servicio que asume la Compañía está actualmente limitado a las siguientes rutas y Términos Municipales:

<i>Término municipal</i>	<i>Tipo de ruta</i>	
	<i>Servicio de autobús para el personal que trabaja de 8 a 17 h</i>	<i>Servicio de autobús para el personal a turnos</i>
Ciudad de Sevilla	Sí	Sí
Alcalá de Guadaíra	Sí	Sí
Morón de la Frontera	Sí	Sí
El Coronil	Sí	Sí
Utrera	Sí	No
Arahal	Sí	No
Los Molares	Sí	No

3. Además de prestar el servicio de autobús en los términos expresados, la Compañía deberá abonar kilometraje únicamente en los casos y bajo las condiciones contempladas a continuación:

3.1 Los empleados y empleadas en régimen de trabajo a turnos que residan en Utrera, Arahal o los Molares, que no disponen en la actualidad de servicio de autobuses, y mientras este servicio no se establezca, recibirán una compensación por kilometraje por cada kilómetro considerando la distancia más corta entre su lugar de residencia y la Base Aérea de Morón. La cuantía se recoge en el Anexo VII.

El kilometraje se contará a partir de los dos kilómetros del casco urbano de la población de residencia del trabajador o trabajadora.

3.2 Los empleados y empleadas en régimen de trabajo a turnos que residan en algún término municipal no incluido en el anterior cuadro y que tengan como municipio más próximo con servicio de autobús de empresa Utrera, Arahal o los Molares, que no disponen de servicio de autobús a turnos, y mientras ese servicio no se establezca, recibirán compensación por kilometraje en las mismas condiciones y términos del apartado anterior, pero únicamente desde Utrera, El Arahal o los Molares hasta la Base.

3.3 El resto de empleados y empleadas que residan en algún otro término municipal no incluido en la anterior tabla, tendrán derecho a utilizar el servicio de autobuses del Término Municipal más próximo a su lugar de residencia.

Asimismo, estos empleados y empleadas recibirán una compensación por kilometraje por cada día efectivo de trabajo, que varía en caso de que la distancia entre su residencia y el Municipio más próximo sea inferior o superior a 50 kilómetros. La cuantía se recoge en el Anexo VII.

Todos los trabajadores y trabajadoras que perciban kilometraje por el uso de vehículo privado, deberán estar en disposición de acreditar la efectiva utilización de su vehículo privado para los fines que justifican el abono de la Compensación por Kilometraje, es decir, para organizar el transporte entre el centro de trabajo y su domicilio particular.

La Compañía podrá solicitar al trabajador o trabajadora documentación acreditativa del cumplimiento de este requisito.

4. Además el personal percibirá un complemento de distancia en la cuantía establecida en el Anexo III por cada día de trabajo efectivo prestado con asistencia a la Base Aérea de Morón y según el lugar de residencia del empleado.

Artículo 34.—Finiquito.

Todos los recibos que tengan carácter de finiquito se firmaran en presencia de un representante legal de la plantilla, salvo que no exista representación sindical o que el trabajador o trabajadora no desee hacer uso de tal derecho.

## Capítulo V

Artículo 35.—Enfermedad común y accidente de trabajo.

a. El trabajador o trabajadora que lleve seis meses en la empresa y cause baja en el trabajo por enfermedad común o accidente no laboral tendrá derecho a partir del octavo día de la baja, a que le sea abonada la diferencia entre la prestación de la seguridad social y el cien por cien del salario ordinario que viniera percibiendo, esto es salario base y los complementos salariales que viniera percibiendo con regularidad, salvo el plus de asistencia, respecto del cual la Compañía no abonará complemento alguno sobre la prestación de seguridad social.

De acuerdo con el párrafo anterior, y de conformidad con el acuerdo de empresa de fecha 20 de febrero de 2008, la empresa abonará la diferencia entre la prestación de seguridad social y el salario ordinario, excluidas aquellas remuneraciones que no estén íntegramente sujetas a cotización a la seguridad social y con inclusión del plus de asistencia sólo en el mismo porcentaje que aplique la seguridad social en cada momento sobre la base reguladora para calcular la prestación (en la actualidad 60% hasta el día 20 de la IT y 75% desde el día 21 en adelante). En caso de empleados y empleadas con base de cotización topada, el porcentaje del plus de asistencia se reducirá en la misma proporción que la base reguladora respecto del salario ordinario.

En caso de que el trabajador o trabajadora sea hospitalizado/a o se le preste asistencia en su domicilio por carencia de camas en institución hospitalaria, debidamente justificado este extremo, dicha diferencia se será abonada desde el primer día.

La duración del percibo de este derecho será, en todos los casos, de cien días, como máximo. La continuación o la recaída en la misma dolencia y otras de distinta naturaleza, tendrán derecho a un nuevo subsidio por igual cuantía y mismo periodo, siempre que ocurra tal contingencia a los 365 días siguientes del comienzo de la última baja en la que agotó los 100 días de subsidio.

Clausurado el centro de trabajo, o cuando correspondiese al trabajador o trabajadora cesar por finalización de su contrato, este subsidio se perderá al extinguirse su relación laboral con la empresa.

b. Los empleados y empleadas percibirán la totalidad de su salario ordinario, incluyendo el salario base y los complementos salariales que viniera percibiendo con regularidad y el plus de asistencia cuando estén en situación de incapacidad temporal debido a accidente laboral o enfermedad profesional, hasta el máximo de dieciocho meses. Para ello, cuando sea necesario, la empresa complementará la prestación que por incapacidad temporal, abone al trabajador o trabajadora la Mutua de Accidentes. A los efectos de este artículo, conforme a lo dispuesto en el artículo 115 y 116 de la Ley General de Seguridad Social se entenderá por accidente de trabajo, toda lesión corporal que el trabajador o trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo, y por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo en los términos legal y reglamentariamente previstos.

c. En los supuestos previstos en este artículo, el número de días en que el trabajador o trabajadora perciba la diferencia aludida, se considerara como trabajo efectivo, a efectos de abono de las gratificaciones extraordinarias.

#### Artículo 36.—Indemnización por muerte o invalidez.

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo de vida y accidentes con las siguientes coberturas e indemnizaciones:

1. Muerte por cualquier causa: 10,000 euros.
2. Muerte por enfermedad profesional: 40.000 euros.
3. Muerte por accidente laboral: 40,000 euros.
4. Incapacidad permanente total o absoluta por cualquier causa: 10,000 euros.
5. Incapacidad permanente total o absoluta por accidente laboral o por enfermedad profesional: 40.000 euros.
6. Incapacidad permanente parcial por accidente laboral: Hasta un máximo de 40,000 euros en función del baremo que habitualmente emplean las aseguradoras para este riesgo y que se anexará a la póliza de seguros que suscriba la empresa. Este baremo sólo se aplicará en el supuesto antes indicado de incapacidad permanente parcial por accidente. En el resto de supuestos mencionados en los apartados del presente artículo se abonarán las indemnizaciones allí recogidas sin aplicación de baremo alguno.

En caso de muerte o incapacidad permanente, la fecha del hecho causante será a la fecha del accidente.

La cobertura por muerte y por incapacidad permanente total o absoluta por enfermedad profesional está sujeta a las condiciones establecidas en el suplemento a la póliza que la empresa suscribirá dentro de los 60 días siguientes a la firma del convenio.

Artículo 37.—Jubilación voluntaria anticipada.

El trabajador o trabajadora que tuviese una antigüedad en la empresa de siete años, siempre que se jubile voluntariamente, percibirá las cantidades que se reflejan a continuación, únicamente cuando con anterioridad a la iniciación del expediente administrativo de jubilación, obtenga por escrito la conformidad del empresario. De no existir tal conformidad expresa, no se causará derecho al percibo de tales cantidades, aunque el trabajador o trabajadora llegue a percibir de la Seguridad Social las prestaciones correspondientes, si a ello se hiciere acreedor.

Las cantidades serán las siguientes:

- a) Por jubilación voluntaria anticipada a los 60 años: seis mensualidades.
- b) Por jubilación voluntaria anticipada a los 61 años: cinco mensualidades.
- c) Por jubilación voluntaria anticipada a los 62 años: cuatro mensualidades.
- d) Por jubilación voluntaria anticipada a los 63 años: tres mensualidades.
- e) Por jubilación voluntaria anticipada a los 64 años: tres mensualidades.

Artículo 38.—Jubilación parcial.

Se considerará jubilación parcial la iniciada después de cumplir sesenta años y hasta la edad legal de jubilación, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada con un contrato de relevo, en los términos de la Ley General de la Seguridad Social, 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La jubilación parcial se podrá producir, previo acuerdo con la empresa, en los términos y bajo las condiciones previstas en el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre.

El trabajador o trabajadora que se jubile parcialmente tendrá derecho a la parte proporcional del premio por jubilación del art. 37, correspondiente al porcentaje de reducción de su jornada.

## Capítulo VI

Artículo 39.—Ropa de trabajo.

A los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la empresa y que requieran para su trabajo equipos de seguridad, se les entregará al comienzo de su actividad laboral.

Los trabajadores y trabajadoras manuales de los talleres recibirán anualmente cinco camisetas (tres camisetas y dos sudaderas) y cuatro pares de pantalones.

Al personal del servicio de extinción de incendios se les entregará tres uniformes año. Al personal que trabaja en el comedor se les entregará seis uniformes al año.

Todos los empleados y empleadas quedan obligados al cuidado y limpieza de los mismos, así como a su uso obligatorio durante su permanencia en el centro de trabajo.

La ropa de trabajo se entregará por la empresa con regularidad, dentro del primer trimestre del año y será adecuada a la climatología imperante.

Artículo 40.—Seguridad y salud laboral.

Las partes firmantes consideran como uno de los objetivos prioritarios del presente Convenio la prevención y disminución de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para cuya consecución, durante su vigencia la empresa procederá a:

- Implantar en sus Centros la pertinente política de prevención de riesgos laborales.
- Facilitar una formación práctica y adecuada en esta materia al personal laboral a su servicio.
- Posibilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la misma, a través de los Delegados de Prevención de riesgos laborales y Comités de Seguridad y Salud.
- Mantener el Servicio de Prevención.

Artículo 41.—Política de seguridad y salud en el trabajo.

1. El trabajador o trabajadora tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo a las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación de esta materia, esto es, de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud.

2. El empresario está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales en su Centro de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras en las mismas y a garantizar una formación teórica y práctica adecuada en estas materias a los trabajadores y trabajadoras que contrata o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o trabajadora o para sus compañeros o terceros. El trabajador o trabajadora está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas, sin que ello le suponga deducción salarial.

3. Se procederá a la eliminación de los pluses o complementos de peligrosidad y toxicidad, implantándose los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen.

#### Artículo 42.—Equipos de protección personal.

La empresa facilitará a todos los trabajadores y trabajadoras las prendas o equipos de trabajo de protección personal que procedan, según la normativa aplicable.

La trabajadora en estado de gestación o parto reciente podrá ser trasladada de puesto de trabajo siempre que las condiciones del mismo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifique el médico que, en el régimen general de la Seguridad Social, asista facultativamente a la trabajadora.

#### Artículo 43.—Delegados de prevención y comité de seguridad y salud.

Por el Comité de Empresa y entre sus miembros se designarán el número de Delegados de Prevención establecidos por el art. 35 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, siendo los representantes legales de la plantilla con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Las competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención serán las establecidas en los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento Interno.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud integrado por ocho miembros, del que formarán parte los cuatro Delegados de Prevención y cuatro representantes de la Empresa.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en el artículo 39 de la mencionada Ley y en el Reglamento Interno.

#### Artículo 44.—Servicio de prevención.

La Empresa, en cumplimiento del deber de prevención, ha constituido un servicio de prevención propio que cuenta con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas. Las actividades preventivas que no sean asumidas por dicho servicio de prevención propio, deberán ser concertadas con una o varias entidades especializadas.

#### Artículo 45.—Reconocimientos médicos / formación técnica y programas de aptitud física.

Se establece la obligatoriedad de asistencia y participación de cuantos cursos de formación (técnicos y aptitud física) lleve a cabo la Empresa. Con carácter obligatorio se impone al personal el someterse a un reconocimiento médico específico si así lo requiere el puesto de trabajo. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora.

Artículo 46.—Cuota sindical.

La empresa, a solicitud del sindicato de la persona afiliada y previa conformidad manifestada por escrito de ésta, procederá al descuento de la cuota sindical establecida sobre los salarios de aquélla. Descuento que se llevara a efecto en la nómina mensual del mismo.

Artículo 47.—Horas sindicales.

Actualmente hay 13 miembros con un crédito horario de 30 horas mensuales, lo que resulta en un total mensual de 390 horas. Se permitirá la acumulación y uso de horas por trimestres naturales y por grupo sindical. Esto es, todos los miembros del Comité que pertenezcan al mismo sindicato podrán acumular las horas que le correspondan en un trimestre natural y utilizar las mismas durante dicho trimestre por cualquiera de los miembros del grupo sindical. La acumulación de un trimestre a otro solo será posible previo acuerdo con la empresa.

El uso de las horas sindicales deberá ser notificado al supervisor por escrito y con al menos 48 horas de antelación, salvo absoluta imposibilidad y se documentará convenientemente.

En cuanto a la retribución de las horas sindicales se estará la legalidad vigente y a la doctrina judicial de aplicación favorable al ejercicio del derecho por el trabajador o trabajadora miembro del Comité de Empresa.

Artículo 48.—Formación profesional, fomento de empleo y productividad.

La formación es uno de los medios que posee la empresa para alcanzar sus objetivos de producción a través del establecimiento de políticas y planes de formación del personal.

Dichos planes serán elaborados por la dirección y los representantes legales de la plantilla, realizándose un estudio que sirva para analizar el desarrollo de las distintas profesiones en la empresa de cara a la configuración de un plan de formación que favorezca y facilite la lógica evolución de las distintas profesiones de futuro que requieran una formación específica en defecto de aquellas otras que poco a poco vayan quedando obsoletas.

La participación en los cursos de formación que se realicen a iniciativa de la empresa será considerada como jornada de trabajo y, por tanto, de obligado cumplimiento. Cuando los cursos se lleven a cabo dentro del Establecimiento, se realizarán durante la jornada laboral normal, si fuera posible. La asistencia a cursos nunca dará lugar al pago de horas extraordinarias.

Los trabajadores y trabajadoras que asistan a cursos de formación básicos o avanzados relacionados con su puesto de trabajo, tendrán preferencia en la elección de turno cuando lo permitan las necesidades del servicio, y de vacaciones, así como a ajustar la jornada normal de trabajo para asistir a los cursos.

Cuando la empresa considere que dicho curso puede beneficiar el desempeño del puesto de trabajo, abonará el importe del mismo.

Cuando la empresa lo considere pertinente, por ser beneficioso para el desempeño del puesto de trabajo, podrá conceder excedencia especial con derecho a reserva del puesto de trabajo, para la realización de estudios oficiales incompatibles con la prestación laboral, por un periodo máximo de un año y con derecho a la reserva del puesto de trabajo. El trabajador o trabajadora a quien se conceda esta excedencia deberá reincorporarse al término de la misma y el tiempo de excedencia no se computará a efecto alguno.

## Capítulo VII

Artículo 49.—Faltas y sanciones.

Se regirá por lo dispuesto por el Convenio General de la Construcción y en su defecto por el Convenio Provincial de Sevilla de la Construcción respecto de calificación de las faltas, sanciones y procedimiento sancionador.

Artículo 50.—Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso.

Artículo 51.—Remisión al convenio general de la construcción.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo General de la Construcción.

Artículo 52.—Comisión de formación, promoción, igualdad y prevención de acoso.

Se creará una comisión paritaria que se reunirá al menos una vez cada seis meses, o a instancia de cualquiera de las partes para tratar asuntos relativos a formación, igualdad y prevención de acoso laboral o sexual.

Las reuniones se convocarán por escrito, al menos con cinco días hábiles de antelación, debiéndose incluir en la convocatoria el pertinente orden del día. Serán vocales de la misma tres representantes legales de la plantilla y tres de la empresa. Actuará como secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes legales de la plantilla y la siguiente entre los miembros de la representación empresarial y así sucesivamente.

Las recomendaciones de la comisión requerirán para su validez la conformidad de cuatro vocales como mínimo. Las recomendaciones de la comisión se presentarán a la Dirección local para su implantación.

Las funciones de esta comisión serán las siguientes:

1. Seguimiento del cumplimiento de las disposiciones legales en materia de formación, igualdad y prevención de acoso laboral o sexual en la empresa.
2. Promover la realización de cursos de perfeccionamiento profesional para el personal.
3. Fomentar la adopción de medidas para conciliar la vida familiar y laboral.
4. Impulsar la adopción de medidas en materia de formación, igualdad y prevención de acoso laboral o sexual.
5. Fomentar un sistema de contratación laboral y promoción profesional en la empresa inspirado en el principio de igualdad de trato y oportunidades.
6. Establecer mecanismos de lucha contra los comportamientos o acciones que pudieran resultar constitutivos de acoso laboral o de acoso por razón de sexo.

Artículo 53.—Comisión para la simplificación de salario y complementos.

Se creará una comisión paritaria que se reunirá al menos una vez cada seis meses, o a instancia de cualquiera de las partes para tratar asuntos relativos a la simplificación de la estructura del salario y complementos.

Las reuniones se convocarán por escrito, al menos con cinco días hábiles de antelación, debiéndose incluir en la convocatoria el pertinente orden del día. Serán vocales de la misma tres representantes legales de la plantilla y tres de la empresa. Actuará como secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes legales de la plantilla y la siguiente entre los miembros de la representación empresarial y así sucesivamente.

Las recomendaciones de la comisión requerirán para su validez la conformidad de cuatro vocales como mínimo. Las recomendaciones de la comisión se presentarán a la Dirección local para su consideración.

La función de la comisión estará limitada a desarrollar una idea para simplificar la estructura del salario y complementos de los trabajadores sin reducir el salario anual efectivo de la plantilla. La simplificación se esforzará en fusionar tantos pluses como sea posible en el salario base. La comisión se esforzará en reducir el número de tablas salariales y propondrá una revisión de la redacción del convenio que pueda adoptarse «fuera de convenio» con la aprobación del comité de empresa, la Dirección local y por voto de la mayoría de los trabajadores a tiempo completo.

Disposición adicional.—Revisión salarial.

Las partes acuerdan un incremento salarial del 4.1% para el año 2023, concretamente desde 1 julio hasta el 31 de diciembre de 2023; el 2% para el año 2024, concretamente desde el 1 de enero de 2024; y el 2% desde el 1 de enero de 2025, aplicable solamente sobre los conceptos incluidos en los Anexos I a VII.

El presente convenio colectivo refleja los conceptos salariales incrementados para el año 2023, anexándose la correspondiente actualización salarial en los periodos del párrafo anterior. La falta de cualquier remisión a la revisión de IPC se aplica solo durante la vigencia de este convenio.

Disposición transitoria.—Plus de especial responsabilidad.

Este plus sustituyó y reemplazó por completo dos pluses anteriores: el plus de trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligrosos y el plus acuerdo de 22 de marzo de 1990. Lo seguirán cobrando, con carácter estrictamente personal, únicamente los trabajadores o trabajadoras que lo vienen percibiendo en la actualidad y que son los que aparecen en el acta con fecha 31 de julio de 1997 sobre los acuerdos alcanzados en el CMAC. Este plus se abonará por día efectivamente trabajado.

Disposición transitoria segunda.—Publicación del convenio.

En caso de que la autoridad laboral rechace la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia («Boletín Oficial» de la provincia) de Sevilla, el mismo no producirá efecto alguno, ni siquiera como convenio colectivo extraestatutario. En tal supuesto, las partes se obligan a renegociar el convenio colectivo a la luz de la resolución denegatoria de la autoridad laboral.

La Compañía comenzará a aplicar el incremento salarial pactado en el convenio el próximo 1 de julio de 2023 sin esperar a la publicación efectiva del convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia. No obstante, el devengo del incremento está condicionado a la publicación del convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, pactándose el pago anticipado en el convencimiento de que la Consejería de Empleo procederá a la publicación del presente convenio en los exactos términos aquí pactados. En el supuesto de que la autoridad laboral requiera a las partes negociadoras efectuar cualquier modificación al texto aquí acordado como condición para su publicación, las partes tendrán un período de 30 días (o el plazo inferior otorgado por la autoridad laboral, en su caso) para llegar a un acuerdo respecto del nuevo texto, período durante el cual la Compañía continuará pagando el anticipo. Transcurrido dicho periodo de tiempo sin que haya acuerdo entre las partes, se suspenderá el referido pago, volviéndose a aplicar las tablas salariales del Convenio Colectivo de VECTRUS publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla de 13 de junio de 2020, en tanto en cuanto no se llegue a otro acuerdo.

**Anexo I**
**Tabla salario base diario y complemento salarial de antigüedad**
**\*B = Bienio \*\*Q = Quinquenio**

Nivel	Categoría Profesional	Salario Base	1B	2B	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q
II	Titulado Superior	79,15	3,97	7,93	13,46	18,96	24,52	30,04	35,61
IIIA	Titulado Medio	65,39	3,27	6,53	11,12	15,70	20,26	24,85	29,44
IIIB	Jefe Admvo. 1a-ATS (Dipl. Enferm.)	48,96	2,46	4,91	8,30	11,74	15,17	18,60	22,04
IV	Encarg. Jefe Talleres-Comedor	42,85	2,15	4,30	7,29	10,29	13,27	16,27	19,28
V	Jefe Admvo. 2a-Delin Superior	41,27	2,07	4,14	7,01	9,92	12,79	15,69	18,57
Via	Oficial 1a Admvo./Recep./Tec Planif.	36,88	1,83	3,71	6,25	8,84	11,43	14,02	16,60
Vim	Jefe Equipo y Taller	37,30	1,84	3,75	6,33	8,94	11,53	14,17	16,78
VII	Contraamaestre / Cocinero 1a	35,25	1,76	3,52	5,98	8,47	10,94	13,38	15,86
VIII	Oficial 1a Manual / Oficica 2a Admvo	34,52	1,72	3,46	5,88	8,27	10,71	13,15	15,53
IX	Oficial 2a Manual / Auxiliar Admvo.	32,55	1,63	3,26	5,54	7,80	10,15	12,40	14,65
X	Oficial 3a Manual / Ayudante Cocina	31,62	1,62	3,15	5,38	7,60	9,80	12,03	14,22
XI	Peon Especialista	30,33	1,54	3,03	5,14	7,29	9,40	11,50	13,65
XII	Peon Ordinario / Limpiador	29,19	1,47	2,90	4,96	7,01	9,03	11,08	13,14
	Bombero	38,02	1,91	3,80	6,45	9,12	11,78	14,45	17,10
	Conductor Bombero	38,85	1,96	3,88	6,60	9,31	12,04	14,78	17,48
	Jefe Equipo Bomberos	42,66	2,14	4,28	7,26	10,25	13,23	16,22	19,20

**Anexo II**
**Tabla a aplicar por día natural (365), en concepto de complemento salarial progresivo**
**\*B = Bienio \*\*Q = Quinquenio**

Nivel	Categoría Profesional	Sin Antigüedad	181 días	1B	2B	1Q	2Q	3Q
II	Titulado Superior	9,94	22,18	22,58	23,00	23,50	24,10	24,67
IIIA	Titulado Medio	9,30	20,79	21,09	21,40	21,85	22,32	22,81
IIIB	Jefe Admvo. 1a-ATS (Dipl. Enferm.)	8,54	19,09	19,32	19,57	19,95	20,28	20,65
IV	Encarg. Jefe Talleres-Comedor	8,24	18,49	18,72	18,90	19,22	19,54	19,82
V	Jefe Admvo. 2a-Delin Superior	8,44	18,86	19,07	19,26	19,57	19,86	20,12
Via	Oficial 1a Admvo./Recep./Tec Planif.	8,19	18,40	18,60	18,78	19,05	19,28	19,57
Vim	Jefe Equipo y Taller	8,23	18,47	18,62	18,83	19,09	19,32	19,59
VII	Contraamaestre / Cocinero 1a	7,93	17,74	17,87	18,08	18,34	18,58	18,82
VIII	Oficial 1a Manual / Oficica 2a Admvo	7,88	17,67	17,82	17,96	18,21	18,49	18,72
IX	Oficial 2a Manual / Auxiliar Admvo.	7,78	17,42	17,61	17,84	18,00	18,21	18,48
X	Oficial 3a Manual / Ayudante Cocina	7,71	17,33	17,51	17,67	17,95	18,09	18,35
XI	Peon Especialista	7,68	17,22	17,36	17,52	17,77	17,95	18,19
XII	Peon Ordinario / Limpiador	7,64	17,11	17,23	17,36	17,59	17,82	18,01
	Bombero	9,24	19,00	19,19	19,43	19,73	20,06	20,41
	Conductor Bombero	9,29	19,09	19,26	19,55	19,86	20,16	20,53
	Jefe Equipo Bomberos	9,51	19,46	19,60	19,91	20,20	20,60	20,91

### Anexo III

Tabla por aplicar, por categorías profesionales, en concepto de «Plus distancia» y «Plus transporte cercanías»

\*B = Bienio \*\*Q = Quinquenio

Nivel	Categoría Profesional	Sevilla	Alcala	Resto
II	Titulado Superior	14,99	10,04	4,94
IIIA	Titulado Medio	12,40	8,27	4,09
IIIB	Jefe Admvo. 1a-ATS (Dipl. Enferm.)	9,29	6,20	3,05
IV	Encarg. Jefe Talleres-Comedor	8,11	5,05	2,66
V	Jefe Admvo. 2a-Delin Superior	7,78	5,05	2,55
Via	Oficial 1a Admvo./Recep./Tec Planif.	6,97	4,68	2,28
Vim	Jefe Equipo y Taller	7,05	4,74	2,31
VII	Contraamaestre / Cocinero 1a	6,67	4,12	2,19
VIII	Oficial 1a Manual / Oficica 2a Admvo	6,52	4,39	2,15
IX	Oficial 2a Manual / Auxiliar Admvo.	6,16	4,16	2,05
X	Oficial 3a Manual / Ayudante Cocina	5,98	3,99	1,99
XI	Peon Especialista	5,75	3,83	1,89
XII	Peon Ordinario / Limpiador	5,52	3,70	1,82
	Bombero	6,08	4,09	2,02
	Conductor Bombero	6,17	4,10	2,06
	Jefe Equipo Bomberos	6,65	4,74	2,19

### Anexo IV

Tabla de Complemento Jornada Especial Bomberos

\*B = Bienio \*\*Q = Quinquenio

Nivel	Categoría Profesional	Sin Antigüedad	1B	2B	1Q	2Q	3Q	4Q
	Bombero	53,97	67,75	70,22	73,70	77,18	80,57	81,51
	Conductor Bombero	54,95	68,52	70,34	74,68	79,19	82,96	89,19
	Jefe Equipo Bomberos	56,57	69,57	70,70	76,01	79,77	83,40	89,37

### Anexo V

Tabla de Horas de Guardia de Presencia de Bomberos

Nivel	Categoría Profesional	Sin Antigüedad	1B	2B	1Q	2Q	3Q	4Q
	Bombero	8,91	11,18	11,59	12,19	12,76	13,31	13,46
	Conductor Bombero	9,08	11,33	11,60	12,34	13,07	13,70	14,74
	Jefe Equipo Bomberos	9,33	11,48	11,68	12,56	13,19	13,76	14,77

### Anexo VI

#### Tabla de horas extraordinarias con porcentajes de antigüedad

\*B = Bienio \*\*Q = Quinquenio

Nivel	Categoría Profesional	Sin Antigüedad	1B	2B	1Q	2Q	3Q
II	Titulado Superior	33,31	34,97	36,62	38,95	41,33	43,63
IIIA	Titulado Medio	28,59	29,98	31,46	33,43	35,45	37,44
IIIB	Jefe Admvo. 1a-ATS (Dipl. Enferm.)	22,94	24,07	25,21	26,85	28,46	30,01
IV	Encarg. Jefe Talleres-Comedor	22,74	23,86	25,00	26,56	28,18	29,79
V	Jefe Admvo. 2a-Delin Superior	20,43	21,42	22,46	23,89	25,35	26,75
Via	Oficial 1a Admvo./Recep./Tec Planif.	20,23	21,24	22,25	23,69	25,10	26,47
Vim	Jefe Equipo y Taller	20,68	21,74	22,78	24,20	25,65	27,08
VII	Contramaestre / Cocinero 1a	19,55	20,53	21,46	22,85	24,23	25,59
VIII	Oficial 1a Manual / Oficica 2a Admvo.	18,90	19,86	20,82	22,15	23,45	24,78
IX	Oficial 2a Manual / Auxiliar Admvo.	18,67	19,59	20,56	21,84	23,17	24,44
X	Oficial 3a Manual / Ayudante Cocina	18,38	19,28	20,23	21,47	22,79	24,05
XI	Peon Especialista	16,53	17,36	18,19	19,33	20,53	21,67
XII	Peon Ordinario / Limpiador	16,16	16,93	17,76	18,87	20,00	21,11
	Bombero	21,47	22,56	23,64	25,15	26,65	28,16
	Conductor Bombero	22,31	23,45	24,57	26,15	27,70	29,29
	Jefe Equipo Bomberos	23,41	24,57	25,76	27,38	29,05	30,66

### Anexo VII

#### Tabla de otros complementos

Artículo	Complemento	Cuantía (€)
25,3	Dieta Desplazamiento	45,74
25,5	Plus Único de Comida (PUC)	13,16
28b	Plus Hora Comida	4,28
28f	Plus de Imaginarias	4,98
29,1	Plus de Asistencia	21,70
29,2	Plus de Asistencia Bomberos	26,97
30	Plus de Conducción – carnet B	1,11
30	Plus de Conduccion - DIN y carnet C	1,39
31,1	Plus de Turnos	5,02
31,2	Plus Turnos Sab/Dom & Festivos	3,82
33.3.1	Kilometraje	0,37
33.3.3	Compensación Km (<50Kms)	2,25
33.3.3	Compensación Km (>50Kms)	4,51