



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 8 de julio de 2016, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del "Convenio Colectivo de la empresa FALCK SCI, SA, para los trabajadores pertenecientes al centro de trabajo de la Central Nuclear de Almaraz I y II", que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 2016. (2016061164)

Visto el texto del "Convenio Colectivo de la empresa FALCK SCI, SA, para los trabajadores pertenecientes al centro de trabajo de la Central Nuclear de Almaraz I y II" (código de convenio 10100111012016) que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 2016, de una parte, por la representación legal de la empresa, y de otra, por dos de los tres delegados de personal del centro de trabajo afectado, en representación de los trabajadores del mismo.

Y de conformidad con lo dispuesto 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 8 de julio de 2016.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FALCK SCI, SA PARA
SU CENTRO DE TRABAJO DE CN ALMARAZ I Y II

CONTENIDO

CAPÍTULO I. CUESTIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO GEOGRÁFICO Y FUNCIONAL.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL.

ARTÍCULO 4. PRINCIPIO DE IGUALDAD.

ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

ARTÍCULO 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

ARTÍCULO 7. COMISIÓN PARITARIA.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 8. RÉGIMEN DE TRABAJO.

ARTÍCULO 9. RETÉN - LOCALIZADOR.

ARTÍCULO 10. RETÉN DEL PLAN EMERGENCIA INTERIOR DE LA CN ALMARAZ (PEI).

ARTÍCULO 11. RECARGA.

ARTÍCULO 12. DEBERES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

ARTÍCULO 13. PRENDAS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 14. FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO.

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 15. CONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 16. INGRESO.

ARTÍCULO 17. PERIODO DE PRUEBA.

ARTÍCULO 18. MANTENIMIENTO DE APTITUDES.

CAPÍTULO IV. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 19. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

**CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 20. JORNADA DE TRABAJO.

ARTÍCULO 21. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA.

ARTÍCULO 22. TURNOS ROTATORIOS.

ARTÍCULO 23. HORAS EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 24. HORAS COMPLEMENTARIAS.

ARTÍCULO 25. VACACIONES.

ARTÍCULO 26. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

ARTÍCULO 27. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

ARTÍCULO 28. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

CAPÍTULO VI. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 29. CESE VOLUNTARIO.

ARTÍCULO 30. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 31. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

ARTÍCULO 32. REVISIÓN SALARIAL.

ARTÍCULO 33. ANTICIPOS.

ARTÍCULO 34. RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.

ARTÍCULO 35. COMPLEMENTOS INCAPACIDAD TEMPORAL.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 36. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 37. SEGURIDAD Y SALUD.

CAPÍTULO X. DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 38. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS PERSONAS.



ARTÍCULO 39. PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO MORAL Y SEXUAL.

ARTÍCULO 40. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

ARTÍCULO 41. PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.

DISPOSICIÓN FINAL.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES AÑO 2015.

TABLAS SALARIALES AÑO 2016.

TABLAS SALARIALES 2017.

TABLAS SALARIALES 2018.

CAPÍTULO I

CUESTIONES GENERALES

Artículo 1. ÁMBITO GEOGRÁFICO Y FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la Empresa "FALCK SCI, S.A." y los trabajadores y trabajadoras que presten su servicio en el Centro de Trabajo de la Central Nuclear de Almaraz I y II.

Artículo 2. ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo afectará a los trabajadores y trabajadoras de "FALCK SCI.", que presten sus servicios en el Centro de Trabajo de C. N. Almaraz I y II.



Queda expresamente excluido de este Convenio el personal internamente denominado como "Técnico".

Artículo 3. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio tendrá vigor desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre de 2018, ambos inclusive, si bien los efectos económicos del convenio se retrotraen a 1 de enero de 2015 en todos los conceptos, excepto en los que expresamente se prevea otra fecha de vigencia.

La denuncia del presente convenio se producirá de forma automática seis meses antes de la expiración del mismo, pudiendo las partes empezar la negociación de un nuevo convenio en los términos y tiempos marcados por la legislación vigente.

Artículo 4. PRINCIPIO DE IGUALDAD.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17. 1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador», «trabajadores», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 1.

Artículo 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

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

En el supuesto de que la autoridad u órgano competente, en el ejercicio de las competencias que le son propias, declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del convenio.

Artículo 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, son compensables, en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o cualquiera otras causas.



Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fueran excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Artículo 7. COMISIÓN PARITARIA.

A) Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por tres representantes de la Empresa y con tres de la representación social, con voz y voto.

B) Son funciones de esta Comisión:

a) La interpretación del Convenio Colectivo.

b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

d) Cualquier otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia de lo convenido.

e) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

f) Las funciones previstas en el artículo 83. 2 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

C) Cualquiera de las partes podrá convocar a la otra con una antelación mínima de siete días, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma). A la comunicación acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

D) Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros por cada una de las dos representaciones. No cabrá la delegación de voto. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 40 y 41 de este convenio, en caso de discrepancia ambas partes sobre las cuestiones sometidas a la consideración de la comisión paritaria, se podrá acordar acudir a una mediación, arbitraje o conciliación ante la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura o cualesquiera otras que las partes acuerden.

E) Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se



produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. RÉGIMEN DE TRABAJO.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la cual será responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a la representación legal de los trabajadores en los términos establecidos en la ley, a cuyo cumplimiento se encuentran obligados sus trabajadores y trabajadoras.

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

1. El establecimiento del calendario de trabajo y las secuencias de rotación de los diferentes trabajadores y trabajadoras, en aquellos puestos de trabajo en los que se requiere la rotación de los integrantes de la plantilla. La Empresa por razones organizativas, podrá cambiar el cuadrante de turnos, cuando lo estime necesario, previo aviso y justificación a los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo.
2. El establecimiento de la jornada según el modelo organizativo que por necesidades del servicio precise.
3. La determinación y exigencia del cumplimiento de una actividad normal y, consecuentemente, de un rendimiento mínimo a cada trabajador o trabajadora y/o puesto de trabajo.
4. La adjudicación a cada trabajador o trabajadora de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.
5. La fijación de las normas y procedimientos de trabajo, que garanticen la óptima realización y con seguridad de los servicios propios de la actividad.
6. La implantación de los documentos o protocolos de operación, actuación y funcionamiento necesarios para la prestación del servicio, con la obligación de aceptación y cumplimiento, siempre que no impliquen modificaciones sustanciales con las disposiciones que se incorporan al presente Convenio.
7. La adjudicación de los vehículos, herramientas, la asignación de equipos de protección individuales o colectivos, y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad del trabajador o de la trabajadora.
8. La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud, el buen uso, conservación, orden, limpieza y atención de vehículos, maquinaria, equipos, utensilios, sistemas de comunicaciones, repostaje de vehículos y medios de extinción del servicio,



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

9. El establecimiento de la fórmula que estime más idónea para el cálculo de las retribuciones, de común acuerdo con la representación de los trabajadores.
10. Proponer al personal la extensión de la jornada laboral, mediante la prestación de horas extraordinarias de carácter normal o estructural, en los periodos en que las necesidades así lo exijan, sin poder rebasar aquellas los límites legales establecidos, salvo que este exceso sea para atender situaciones de emergencia.
11. El establecimiento de los medios y mecanismos que garanticen la disponibilidad de personal mínimo para la prestación del servicio y/ o ampliación de personal ante situaciones, que por su trascendencia, así lo requieran.
12. Prohibir a sus trabajadores y trabajadoras, salvo autorización por escrito por parte de la Empresa, la realización de obra o trabajo, por cuenta ajena o propia, si los mismos son los propios de las actividades afectadas por el presente Convenio.
13. La movilidad y redistribución del personal, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, que exijan o convengan a las necesidades de organización y producción en el Centro de Trabajo, de acuerdo con las condiciones pactadas en este convenio, y con respeto a la legislación vigente, y respetando el salario e incentivos del grupo profesional alcanzado, sin perjuicio de su formación profesional y del necesario periodo de adaptación.
14. Verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador o trabajadora que sea alegado por éstos para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador o trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador o la trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad como persona.

Artículo 9. RETÉN - LOCALIZADOR.

La empresa establecerá un sistema de retén - localización durante el cual, los trabajadores y trabajadoras a él asignados, deberán permanecer en disposición de ser localizados con la obligación, caso de ser llamado, de presentarse en el centro de trabajo en un tiempo no superior a sesenta (60) minutos, desde el momento del aviso.

Se cubrirá el sistema de retén con las personas que se encuentren a turno durante las cuatro (4) horas anteriores y posteriores a su turno de trabajo.



El técnico responsable de servicio contactará con el equipo que esté librando o se encuentre a turno durante las cuatro (4) horas anteriores y posteriores a su turno de trabajo, preferiblemente con el responsable, teniendo éste total libertad para organizar la sustitución con su equipo.

Se cubrirá el sistema de retén con:

- 1.ª Opción: personal del equipo del servicio de bomberos que se encuentra en jornada libre.
- 2.ª Opción: personal del equipo del servicio de bomberos que cubren el turno anterior y posterior al de servicio en planta (saliente y entrante).

La organización del sistema de retén recaerá sobre los Jefes de Equipo en ambos casos, quién en cada llamada de activación del retén designará el trabajador de su equipo que debe cubrir la incidencia en el servicio.

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

El trabajador adquiere la obligación de mantenerse conectado y en estado de recepción de llamadas, de mensajes o avisos, en el teléfono móvil y/o buscapersonas que le facilite la empresa o, en su teléfono privado, en caso de que alternativamente haya autorizado expresamente a la empresa para avisarle en el mismo, durante el periodo que se encuentre de retén.

El trabajador deberá ser localizado en su teléfono personal, únicamente para la gestión de emergencias que requieran su presencia en el centro de trabajo y reservando el dispositivo facilitado por la empresa para su localización en el servicio de retén del PEI, facilitando así la conciliación laboral y familiar y evitando los problemas derivados de portar ambos dispositivos.

Para atender el Sistema de Retén los trabajadores de los equipos en jornada libre y en los turnos saliente y entrante adquieren la obligación de mantener conectado y en estado de recepción de llamada, de mensajes o avisos, el teléfono móvil y/o buscapersonas que les facilite la empresa para la recepción de llamadas de activación del retén.

Caso de no completar el turno de servicio con el personal entrante, el técnico responsable del servicio, o en su defecto el Jefe de Equipo saliente, intentará cubrir las vacantes del turno con el personal disponible libre. Si no fuera posible completar el turno con el personal libre, se realizará la activación del retén en las siguientes condiciones:

ACTIVACIÓN

En caso de no completar con el personal entrante la composición del turno de servicio, el personal saliente que considere el Jefe de Equipo saliente, permanecerá en el servicio hasta que se cubran los puestos vacantes, durante un periodo máximo de cuatro (4) horas. Si fuera necesario cubrir el resto de la guardia (4 últimas horas), en este caso sería el Jefe de



Equipo entrante quien se pondrá en contacto telefónico con los miembros del siguiente turno necesarios para cubrir los puestos vacantes.

Artículo 10. RETÉN DEL PLAN EMERGENCIA INTERIOR DE LA CN ALMARAZ (PEI).

1. ORGANIZACIÓN DEL RETEN PEI: La organización del retén PEI será la siguiente:

Cinco (5) puestos estarán de retén del PEI de forma permanente durante todas las horas del conjunto de días del año, organizándose de la siguiente manera:

A) PERSONAL DE RETÉN EN TURNO, según cuadrante, presente en el centro de trabajo de 8:00 a 15:00 los días laborales, según calendario laboral aplicable. En este supuesto, formará parte de su jornada de trabajo ordinaria, sin derecho a percibir remuneración adicional alguna.

B) PERSONAL DE RETÉN según cuadrante, no presente en el centro de trabajo, en días laborales de 15:00 a 8:00 y festivos, en situación de disponibilidad de ser activado. En este supuesto percibirán un PLUS RETEN PEI, según tabla salarial del ANEXO I.

2. ALCANCE DEL RETÉN PEI: el alcance del Retén PEI será el siguiente:

- Tiempo de activación máximo el marcado en el PEI en cada momento.
- Activación por emergencias o simulacros.
- Activación solo en la central de procedencia.
- El retén tendrá la consideración a todos los efectos de retén efectivamente realizado, por lo que percibirá el retén el trabajador que efectivamente lo realice- computándose por hora efectivamente realizada.
- Durante el horario de trabajo de la jornada intensiva las emergencias del PEI serán cubiertas por éste personal, sin considerarse por tanto dichas horas como horas efectivas de retén.

Si en algún momento por parte del cliente se prescindiera de este RETEN del PEI la Empresa podrá cancelar el cuadrante organizativo mencionado en ese momento, así como su retribución económica, comunicándolo a la representación de los trabajadores con una antelación de mínimo tres meses.

Artículo 11. RECARGA.

Se consideraran como tales las paradas técnicas inicialmente programadas por motivo de recarga de combustible en el reactor de una central nuclear. Por tanto, no se consideraran como recargas las paradas de emergencia, las imprevistas, las de carácter no técnico, por necesidades operativas ni por motivos comerciales. Tampoco tendrán la consideración de paradas los trabajos para la construcción de nuevas instalaciones o ampliación - modificación de las existentes.



Tantos los Oficiales (bomberos) que estén en turno de reten como los Auxiliares PCI que realizan tareas de mantenimiento, que habitualmente realizan un horario de jornada intensiva (estos últimos fijo de mañana), durante las primeras cuatro semanas de recarga, realizarán jornada partida con el horario de 8:00 a 13,30 y de 15:00 a 17:30 de lunes a viernes y sábados de 8:00 a 15:00.

Se entiende por fecha de inicio de los trabajos de parada por recarga el día determinado en el "planning inicial" de la central como de "inicio de la parada por recarga" y por fecha de finalización de los trabajos el día que sea señalado por la dirección de la central como fin de parada por recarga.

No se incluyen, por tanto, los trabajos previos necesarios para la recarga.

La situación laboral del periodo de recarga generará el devengo del Plus de Recarga en las condiciones y cantidades que figuran en el artículo correspondiente al Plus de Recarga en el art. 31 del presente convenio.

Artículo 12. DEBERES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, estando obligados a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de los mandos en quien la empresa delegue y a cumplir las órdenes o instrucciones impartidas por aquéllos en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, y en todo caso las que conforman el objeto para el que ha sido contratado.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten específicas a las condiciones del puesto de trabajo a cubrir, y en particular las siguientes:
 - El trabajador y la trabajadora utilizarán los útiles, herramientas, vestuario, máquinas, equipos de transporte, los medios y equipos de protección, y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad o trabajo de acuerdo con las instrucciones recibidas de la empresa, y los cuidará, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través del Responsable de Equipo, Técnico o Jefe de Centro que corresponda, de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.
 - El trabajador y la trabajadora tendrán la obligación de no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar; y de informar de inmediato a su superior jerárquico directo, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.



El incumplimiento por los trabajadores y trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a efectos disciplinarios.

- c) No concurrir con la actividad de la empresa.
- d) Contribuir a la mejora de la productividad.
- e) El carácter confidencial y reservado de toda la información y documentación relativa al servicio que se presta, estando prohibido todo registro no autorizado de información relativa a la situación de los sistemas de protección contra incendios o de la organización del servicio que presta FALCK SCI en las instalaciones de la Central Nuclear de Almaraz, la copia total o parcial de cualquier documento relativo al servicio, su reproducción, distribución, publicación, transmisión o difusión por cualquier medio, la revelación a terceros ajenos a la empresa o a CNAT de cualquier información sensible o la extracción fuera de las instalaciones de la Central Nuclear de Almaraz de cualquier documentación, relativas al servicio, sin la previa autorización por escrito de la empresa. Su incumplimiento, sin perjuicio de las responsabilidades legales que, en su caso, pudiera implicar, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

Artículo 13. PRENDAS DE TRABAJO.

La Empresa dotará al personal cuando lo precise de la ropa de trabajo y calzado necesario, reponiéndose la ropa defectuosa por otra nueva. Asimismo se le dotará de las prendas de seguridad necesarias como casco, guantes, etc.

El trabajador o la trabajadora se comprometen al buen uso y cuidado de las prendas que se le asignen.

Artículo 14. FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO.

Las partes firmantes del presente Convenio, consideran conveniente el desarrollo por parte de la Empresa de procesos productivos continuos para la actualización y adaptación de sus trabajadores y trabajadoras a las actividades propias de la Empresa.

CAPÍTULO III CONTRATACIÓN

Artículo 15. CONTRATACIÓN.

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

A) CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL.

Será personal eventual aquél que ha sido contratado con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales a demanda del cliente, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.



Los contratos celebrados con esta modalidad podrán tener la duración máxima legalmente establecida o la que, en su caso, establezca el convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional tercera del presente convenio colectivo.

B) CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Se considera contrato por obra o servicio determinado aquel que, aun siendo relativo a la actividad normal de la empresa, se realice para atender a un específico pedido del cliente o adjudicación de contrata o parte de ella, o una concreta tarea o servicio o parte de ellos, ello siempre que así se identifique en el contrato laboral escrito.

El vencimiento temporal de una contrata entre FALCK SCI, S. A. y la contratante y la realización de otra entre las mismas partes por otro período si bien respecto del resto en iguales condiciones, no determinará la extinción del contrato de obra o servicio en su día suscrito y vinculado para con la primera, que quedará vinculado automáticamente a la nueva.

Los contratos celebrados con esta modalidad podrán tener la duración máxima legalmente establecida o la que, en su caso, establezca el convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional tercera del presente convenio colectivo.

Si por necesidades de organización de la empresa el personal contratado por servicio u obra hubiera de ser asignado a otro u otra distinto de aquel o aquellos para los que se fue contratado no perderá su condición de contratado por obra o servicio determinado siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de dos meses consecutivos o sesenta días laborables alternos en el plazo de nueve meses.

Este tipo de contrato quedarán resueltos cuando finalice el contrato mercantil, el servicio contratado, o tarea o se resuelva la contrata, subcontrata o adjudicación o parte de estas para las que fueron suscritos.

En el caso de finalización, rescisión, disminución o resolución parcial de la contrata y/o del servicio contratado, así como la novación del mismo con reducción del volumen de servicios a prestar, se producirá automáticamente una extinción del número preciso de los contratos de trabajo de obra o servicio del personal adscrito al servicio y/o contrata.

C) CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD.

Será aquel que se concierte para sustituir a un trabajador o trabajadora de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia, entre otras situaciones, por las siguientes: mutuo acuerdo de las partes, causas válidamente consignadas en el contrato, incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo embarazo, riesgo lactancia, excedencia por cuidado de hijos, excedencia por cargo público o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, excedencia forzosa, descansos, permisos, vacaciones, cumplimiento de sanciones y demás situaciones que habiliten la suscripción de esta modalidad contractual.

**Artículo 16. INGRESO.**

Las condiciones para el ingreso de personal, serán las establecidas por la Empresa en función de las exigencias derivadas de la actividad y de aquellos criterios que la misma considere como necesarios en cada momento para garantizar la mejor eficacia.

El aspirante al incorporarse a la plantilla de la Empresa deberá someterse tanto a reconocimiento médico, índices de condición física, pruebas físicas y técnicas, y a todas aquellas pruebas y formalidades que aquélla le exija.

La Empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación e idoneidad al puesto de trabajo.

El aspirante que precise para su la prestación laboral la conducción de los vehículos adscritos al servicio, en el momento de su ingreso en la plantilla, deberá estar en posesión de los permisos C y BTP, y cualesquiera otros que se precisen para la conducción de vehículos de emergencia, siendo éste requisito imprescindible para su contratación. No obstante, en los casos en que la Empresa lo considere conveniente, podrá conceder un plazo de seis meses inmediatamente posteriores al ingreso, al trabajador o a la trabajadora que no se encuentre en posesión de dichos permisos para su obtención, debiendo el mismo en el referido plazo justificar a la Empresa haberlos adquirido, quedando la Empresa facultada en caso contrario a proceder a la extinción del contrato de trabajo, de conformidad con lo señalado en el artículo 52 del E. T. El coste de obtención de los referidos permisos en todo caso es a cuenta del trabajador o de la trabajadora.

Artículo 17. PERIODO DE PRUEBA.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el cual no se computará el tiempo de incapacidad temporal, cuya duración será para todos los grupos y niveles profesional de dos meses.

Artículo 18. MANTENIMIENTO DE APTITUDES.

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

Será de obligado cumplimiento para los trabajadores y las trabajadoras el mantenimiento de las condiciones y aptitudes físicas y técnicas establecidas por la Empresa, así como todas aquellas requeridas por la normativa vigente en cada momento y las que, en su caso, pudieran establecer el Consejo de Seguridad Nuclear o la propia Central Nuclear de Almaraz.

En el supuesto que no se superaran los exámenes, pruebas de aptitud y/o reconocimientos médicos, se considera a todos los efectos como ineptitud sobrevenida, pudiendo la Empresa



proceder a la extinción del contrato de trabajo, del trabajador o de la trabajadora que no supere dichas pruebas, de conformidad con lo señalado en el artículo 52 del E.T.

CAPÍTULO IV SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 19. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

1. REGLAS GENERALES.

La clasificación profesional consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa, no limitativas, y no existiendo obligación de la Empresa de tener cubiertos todos los niveles enumerados dentro de los grupos profesionales, si las necesidades de organización de la Empresa no lo exigen.

Asimismo dada la evolución de las actividades y contenido del servicio prestado por FALCK SCI en la Central Nuclear de Almaraz cabrá la creación de nuevos Niveles dentro de los Grupos profesionales, y la descripción de funciones a éstos asignadas, ello por la Comisión Paritaria, para lo que a tales efectos queda expresamente facultada.

Las funciones que se recogen en el presente artículo, asignados a cada grupo profesional y a cada nivel dentro del grupo profesional, no son exhaustivas, pudiendo la Empresa en el ejercicio de su potestad organizativa acordar la realización de otras funciones no descritas, estando obligado todo trabajador o trabajadora incluido en el ámbito funcional de este Convenio a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales y conexos cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

2. GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES.

A) GRUPO PROFESIONAL UNO:

CRITERIOS GENERALES. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen hábito e iniciativa por parte de los encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores o trabajadoras.

FORMACIÓN. Titulación de formación profesional de grado Superior o asimilada, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Realiza los cometidos propios del Grupo Profesional con gran autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, sólo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que el ocupante lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones, pero deben ser interpretadas y totalmente



adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada.

1) NIVEL OFICIALES DE 1.^a ESPECIALISTAS CONTRA INCENDIOS: trabajadores y/o trabajadoras que, pudiendo tener responsabilidades de mando, están capacitados para la ejecución de trabajos con un nivel medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido, como los que se relacionan a continuación, siendo el listado de carácter meramente enunciativo.

El Oficial 1.^a es aquel trabajador o trabajadora con la capacitación adecuada para, entre otras funciones:

- a) Actuar como responsable ejecutor de trabajos completos.
- b) Realizar y documentar reparaciones, inspecciones, pruebas y ensayos de acuerdo a su procedimiento escrito.
- c) Preparar trabajos sujetos a supervisión.
- d) Adaptarse a las nuevas tecnologías y a aquellos cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de la Central Nuclear.
- e) Colaborar en la formación de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.
- f) Participar en la elaboración de los procedimientos de trabajo en colaboración con el responsable directo, si éste se lo solicita.
- g) Ejecutar los trabajos específicos asignados a su nivel profesional.
- h) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
- i) Actuar como integrante de la Brigada de 1.^a Intervención bajo las órdenes del responsable directo.
- j) Ejecutar, las funciones de las demás grupos o niveles profesionales inferiores.
- k) Asumir, la distribución, ejecución y coordinación de los miembros de las grupos o niveles profesionales inferiores, cumplimentación de los partes de trabajo, interlocución con la CN Almaraz en ausencia del Jefe de Servicio, así como la dirección de la Brigada de 1.^a intervención en caso de emergencia y en ausencia del Jefe de Brigada designado en el PEI, siempre y cuando que se cumplan los requisitos requeridos y las necesidades del servicio.
- l) Cuando así se le requiera por necesidades del servicio, realizar las vigilancias de protección contra incendios periódicas, establecidas procedimentalmente o que pudieran ser requeridas por CNA.



m) Cualesquiera otras relativas al mantenimiento y reparación de los sistemas de PCI.

Dentro del nivel profesional de Oficial de 1.^a, y siempre que las necesidades del servicio lo requieran, la Empresa podrá designar trabajadores y/o trabajadoras que organicen funcionalmente los respectivos grupos de trabajo. Aquel Oficial de 1.^a que sea designado en cada momento para el desempeño de estas funciones devengará el Plus Jefe de Equipo por día efectivamente trabajado. La cuantía del referido Plus (en cómputo mensual —días efectivamente trabajados en un mes—) se recoge en la Tabla Salarial contenida en el ANEXO I del presente Convenio. La Empresa, dentro de su poder de dirección y organización del servicio podrá en cualquier momento ir modificando los trabajadores o las trabajadoras que desarrollen dichas tareas, de conformidad con las necesidades del servicio.

2) NIVEL OFICIALES DE 2.^a ESPECIALISTAS CONTRA INCENDIOS: trabajadores y/o trabajadoras que, sin responsabilidad de mando, requieren de conocimientos y destrezas dentro de su especialidad tales como las que se relacionan a continuación, siendo el listado de carácter meramente enunciativo.

El Oficial 2.^a es aquel trabajador y/o trabajadora con la capacitación adecuada para, entre otras funciones:

- a) Actuar como responsable ejecutor de trabajos complejos.
- b) Realización y documentación de reparaciones, inspecciones, pruebas y ensayos de acuerdo a su procedimiento escrito, necesitando la supervisión de un nivel superior.
- c) Realización de las funciones de los grupos o niveles profesionales inferiores.
- d) Adaptarse a las nuevas tecnologías y a aquellos cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de la Central Nuclear.
- e) Ejecutar los trabajos programados asignados.
- f) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
- g) Dirigir o coordinar las tareas asignadas a los Oficiales 3.^a, bajo la supervisión de su responsable directo.
- h) Actuar como integrante de la Brigada de 1.^a intervención bajo las órdenes de su responsable directo.
- i) Cuando así se le requiera por necesidades del servicio, realizar las vigilancias de protección contra incendios periódicas, establecidas procedimentalmente o que pudieran ser requeridas por CNA.
- j) Cualesquiera otras relativas al mantenimiento y reparación de sistemas de los PCI.



Los Oficiales de 2.^a podrán ascender al nivel profesional de Oficiales de 1.^a siempre y cuando organizativamente las necesidades del servicio posibiliten dichos ascensos de grupo o nivel profesional. En el supuesto de existir organizativamente dicha necesidad, la Empresa ofertará en su momento las plazas a cubrir en el nivel profesional de Oficial 1.^a, pudiendo presentarse al proceso de ascenso aquellos trabajadores y/o trabajadoras que reuniendo el nivel profesional de Oficial 2.^a cumplan al menos con una antigüedad de seis meses en dicho nivel profesional (Oficial 2.^a).

El proceso de ascensos se llevará a cabo a través de la realización de las oportunas pruebas de carácter técnico y práctico.

B) GRUPO PROFESIONAL DOS:

CRITERIOS GENERALES. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos intermedios o de profesionales del Grupo Profesional Uno, normalmente con importante grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales de carácter elemental.

FORMACIÓN. Formación teórica o adquirida en la práctica hasta un nivel equivalente a Bachiller, BUP, FP de grado Medio o similar.

Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones.

Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de Recursos Humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes.

3) NIVEL OFICIALES DE 3.^o ESPECIALISTAS CONTRA INCENDIOS: trabajadores y/o trabajadoras que, sin responsabilidad de mando, y bajo supervisión siempre de un superior jerárquico, realizan tareas siguiendo instrucciones precisas, contando con conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y exigencias de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución de su trabajo. Sus funciones son las que se relacionan a continuación, siendo el listado de carácter meramente enunciativo:

El Oficial 3.^a es aquel trabajador y/o trabajadora con la capacitación adecuada para, entre otras funciones:



- a) Apoyar al personal de la brigada cualificada de los niveles superiores.
 - b) Adaptarse a las nuevas tecnologías y a aquellos cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de la Central Nuclear.
 - c) Actuar como integrante de la Brigada de 1.ª intervención bajo las órdenes de su responsable directo.
 - d) Cuando así se le requiera por necesidades del servicio, realizar las vigilancias de protección contra incendios periódicas, establecidas procedimentalmente o que pudieran ser requeridas por CNA.
 - e) Cualesquiera otras de índole menor del servicio de bomberos de PCI.
- 4) NIVEL AUXILIARES PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS (PCI): su principal responsabilidad es realizar vigilancias de protección contra incendios en áreas y zonas del emplazamiento.

El AUXILIAR PCI es aquel trabajador o trabajadora con la capacitación adecuada para, entre otras, realizar la relación de funciones siguientes, siendo una relación meramente enunciativa y no limitativa:

- a) Realizar las vigilancias de protección contra incendios periódicas y/o permanentes, establecidas procedimentalmente o que pudieran ser requeridas por CNA, como consecuencia de la Inoperabilidad de Sistemas de Detección y/o Extinción Automática de Incendios, y de Barreras de Incendio, como acciones derivadas tanto de Especificaciones Técnicas de Funcionamiento aplicables, como las marcadas por la propia sección de Operación/PCI de C. N. de Almaraz, así como de las de los procedimientos internos para los equipos no incluidos en ellas, inspeccionando visualmente las condiciones de seguridad PCI en planta.
- b) Si la vigilancia es continua, permanecer en el lugar vigilado hasta que su Responsable (Jefe de Equipo) le informe de que es operable la barrera, equipo y/o sistema de PCI afectado y constatado el cierre de la inoperabilidad.
- c) Ejecutar su trabajo de acuerdo a los planes de trabajo y procedimientos establecidos.
- d) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
- e) Cumplimentar los registros que se establezcan para las actividades que desarrolla.
- f) Control de trabajos especiales: trabajos con riesgo de incendio, químicos, recintos confinados, trabajos en altura, movimiento de cargas etc...



- g) Instalación y mantenimiento de señales de emergencia, seguridad etc...
- h) Control y etiquetado de seguridad.
- i) Comunicar al Responsable (Jefe de Equipo) las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio.
- j) Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

CAPÍTULO V TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 20. JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo será de en 1776 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual para los oficiales de 1.ª, 2.ª y 3.ª, y de 1784 para los Auxiliares de Protección Contra Incendios, estableciéndose no obstante el régimen de reducción de jornada anual regulado en la disposición transitoria primera.

Si la distribución de jornadas en el cuadrante personal de turnos, fuera inferior a la jornada anual prevista para cada año, el resto hasta completarlas, se destinarán a formación, reconocimientos médicos, sustituciones, o actividades relacionadas con el servicio.

Si las necesidades del servicio lo exigieran, por emergencias, siniestros simulacros o por cualquier otra, el trabajador y la trabajadora estarán obligados a prolongar su jornada laboral sin necesidad de previo aviso, con la distribución irregular de las jornadas diarias a lo largo del año, con los límites y condiciones previstos por la Ley.

Durante el último trimestre del año, los representantes de empresa y trabajadores se reunirán para acordar el cuadrante anual de trabajo y vacaciones del año siguiente, quedando no obstante el mismo condicionado a cualquier variante que pueda producirse a lo largo del año por causas organizativas, así como a los correspondientes ajustes que se realicen con ocasión de los cursos de formación del personal.

Artículo 21. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA.

La empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un 15% de la jornada anual ordinaria. Se entiende por distribución irregular cualquier cambio distinto de los que implique la distribución regular de la jornada distinta a la propia del ciclo de rotación del cuadrante anual, la activación del Sistema de Retén – Localizador o la realización de horas extraordinarias que sean abonadas o compensadas en tiempo libre. Así pues, la distribución irregular de jornada podrá consistir tanto en la prolongación o acortamiento de la jornada prevista en su turno, como la incorporación anticipada, hasta el máximo de la jornada diaria, así como dejar de trabajar en una jornada que tenía previamente programada o trabajar una jornada completa en una jornada que el trabajador o la trabajadora tenía programado librar. En este último



supuesto, el cambio solo está permitido para realizar una jornada diaria completa, de turno cerrado (mañana, tarde o noche) o jornada intensiva, según corresponda.

Para hacer uso de esta facultad de distribución irregular de jornada la empresa deberá preavisar por escrito al trabajador o a la trabajadora el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella, al menos con 10 días de antelación, justificando los motivos organizativos que lo motivan, y dando traslado a la Representación Legal de los Trabajadores.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Las fechas para llevar a cabo la compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada se concretarán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

Cuando el tiempo trabajado en uso de esta facultad de distribución irregular de la jornada supere el máximo de la jornada diaria o anual establecido, el exceso tendrá consideración de horas extraordinarias.

Artículo 22. TURNOS ROTATORIOS.

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

En todo momento deberá garantizarse la operatividad completa de cada uno de los turnos de trabajo. En este sentido, si por cualquier circunstancia el turno entrante en el servicio no estuviera completo por la ausencia/s imprevista de algún/os/as componente/s (ausencia, retraso, etc.), el turno saliente deberá permanecer en su puesto de trabajo sustituyendo la falta/s de incorporación hasta su subsanación.

Artículo 23. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida en este Convenio. En caso de optarse por abonar las horas extraordinarias se hará en la cuantía establecida en las tablas salariales del ANEXO I.

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



Se definirá por la empresa el número máximo de trabajadores y/o trabajadoras que podrían utilizar el descanso compensatorio a fin de garantizar la organización del centro y la prestación del servicio.

El descanso compensatorio anteriormente referenciado solo podrá realizarse por razones organizativas del centro en cómputo de 8 horas de descanso por un trabajo de 8 horas.

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

Artículo 24. HORAS COMPLEMENTARIAS.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el caso de trabajadores o trabajadoras contratados/as a Tiempo Parcial, cuando así se hubiera pactado por escrito expresamente con el trabajador o la trabajadora.

Se acuerda que el número de horas complementarias posibles de pactar y realizar será del sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador o a la trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, que se acuerda que podrá ser de hasta un treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. Estas horas complementarias no se computarán a efectos del sesenta por ciento de horas complementarias pactadas.

El trabajador o la trabajadora deberán conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de veinticuatro horas.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, pero de forma diferenciada en el recibo individual de salarios.

Artículo 25. VACACIONES.

Las vacaciones se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural del devengo. La duración de las vacaciones será de treinta días naturales, por año natural completo de alta en la empresa. En los casos en que no se haya completado el año se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional.

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

**Artículo 26. LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

1. El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o a la trabajadora afectado/a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

- e) Por el tiempo necesario, y hasta un máximo de 20 horas año para asistencia del propio trabajador o trabajadora a consulta médica de médico de medicina general o especialista prescrito por aquél facultativo, ambos del Servicio Público de Salud, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo, circunstancia que deberá acreditar el trabajador o trabajadora, debiendo presentar el trabajador o la trabajadora al empresario, volante justificativo de la referida asistencia médica con previo aviso de 48 horas.
- f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos en la forma en las Disposiciones Legales vigentes.
- g) Por el tiempo necesario, con un máximo de 8 horas al año, para acompañar al cónyuge, hijos menores de edad o discapacitados, familiares de primer grado mayores de 65 años al pediatra o médico especialista del Sistema Público de Salud, cuando en este último caso sea prescrita dicha consulta por el facultativo de medicina general, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo, circunstancia que deberá acreditar el trabajador o trabajadora y, debiendo presentar el trabajador o la trabajadora al empresario, volante justificativo de la referida asistencia médica con previo aviso de 48 horas.



2. Las situaciones previstas en favor de los cónyuges o familiares reguladas en el presente artículo, excepto el apartado a), se extenderán a los supuestos de parejas de hecho o estables, a cuyo efecto se requerirá la inscripción en el registro público correspondiente o la acreditación mediante certificado de convivencia municipal.
3. En aquellos casos en que se amplían los días de permiso por ser necesario el desplazamiento del empleado o de la empleada se entenderá, a estos efectos, que el mismo concurre cuando la distancia entre la localidad de origen y el de la de destino es superior a cuando el mismo sea superior a 180 km o cuando, en su caso, se acredite la no disponibilidad de transporte público con la frecuencia adecuada. En caso de discrepancia respecto de la distancia el empleado o la empleada aportará a la empresa certificación administrativa u otro documento acreditativo al respecto.
4. Cuando se alude a accidente o enfermedad se aclara que solo por cada diagnóstico diferente corresponde el día o días de permiso establecidos.

Artículo 27. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute de dos días de asuntos propios. Su disfrute, que no será computado como tiempo efectivamente trabajado y sin que el mismo suponga reducción de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo, será fijado, teniendo en cuenta los requisitos más abajo recogidos, por el trabajador o la trabajadora, con la exigencia de un preaviso por escrito, a sus mandos intermedios, de al menos 5 días hábiles, salvo casos excepcionales, debidamente justificados ante la Empresa, para su valoración por ésta.

Requisitos para su disfrute:

- Los dos días no podrán disfrutarse de forma consecutiva; ni acumularse a procesos de vacaciones.
- No podrá hacerse uso simultáneo de esta licencia de forma coincidente con otro trabajador o trabajadora del servicio o turno.

Artículo 28. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

El trabajador o la trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

CAPÍTULO VI**EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO****Artículo 29. CESE VOLUNTARIO.**

Los trabajadores o trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la prestación del servicio para la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma en un plazo



de quince días antes a la fecha efectiva del cese. Igualmente la empresa tendrá la obligación de preavisar la extinción de contrato de trabajo al trabajador o a la trabajadora con quince días de antelación, a excepción de que se tratara de un despido disciplinario o los contratos en los que la legislación marque otro tiempo de preaviso, lo que en su caso primará sobre lo establecido en este artículo.

El incumplimiento por parte de los trabajadores/trabajadoras o de la empresa de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario correspondiente al número de días de preaviso no respetado y al trabajador a recibir en su liquidación los días no preavisados por la empresa.

Artículo 30. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

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

1. Finalización Total o Parcial del servicio, cuando en atención a sus labores haya concluido la razón de su adscripción o resulte materialmente imposible que continúe realizándolas.
2. La no consecución o la pérdida de aptitud técnica, médica y/o física que establezca la Empresa, considerándose la misma un elemento esencial y sustantivo de ineludible cumplimiento por el trabajador o por la trabajadora en la contraprestación laboral.
3. La no acreditación ante la Empresa de los permisos y demás requisitos establecidos en la legislación vigente para el cumplimiento de sus funciones, al considerarse los mismos elementos esenciales y sustantivos de ineludible cumplimiento por el trabajador o la trabajadora en la contraprestación laboral.
4. El no acudir al centro de trabajo que la Empresa indique para recibir la formación, reciclajes, reconocimientos, etc... necesarios para obtener, mantener o renovar, en forma y plazo, las aptitudes como Especialistas contra Incendios integrantes del Servicio de Mantenimiento, Protección y Lucha contra incendios en la CN de Almaraz.
5. La no superación de las pruebas teórico-prácticas que periódicamente se establezcan para la comprobación del mantenimiento de aptitudes.
6. La pérdida de los permisos de conducir o de otra índole requerida para el ingreso y permanencia en la plantilla, así como la pérdida de capacidad para conducir dichos medios de locomoción.

CAPÍTULO VII RETRIBUCIONES

Artículo 31. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

La estructura retributiva del presente Convenio queda configurada por los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, pluses salariales, incentivo y pluses



extrasalariales a continuación definidos y cuyos importes están establecidos en el ANEXO I del presente Convenio.

a) Salario base: Es la retribución fijada correspondiente a una actividad normal, y sus importes se establecen por grupos y niveles profesionales, que se recogen en las tablas del ANEXO I del presente Convenio.

b) Gratificaciones extraordinarias: El personal comprendido en el presente Convenio devengará dos Gratificaciones Extraordinarias, por el importe señalado en el ANEXO I, en función del tiempo trabajado en la Empresa:

- Paga de Verano. Se devenga desde el 1 de julio hasta el 30 de junio de cada año, y se abonará en el mes de julio.
- Paga de Navidad. Se devenga desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año, y se abonará en el mes de diciembre.

c) Pluses salariales: se establecen los siguientes pluses salariales fijados en función de la naturaleza de las circunstancias de las condiciones en que el trabajo es realizado, no teniendo por ello carácter consolidable, que se calcularán conforme a los criterios a continuación pactados y en las cuantías indicadas en el ANEXO I del presente Convenio:

1. Plus Turnicidad/Nocturnidad: Se considera que existe trabajo a turnos, cuando el trabajo se organice en la empresa de forma que los trabajadores o trabajadoras deban desarrollar su actividad laboral rotando en horarios diferentes, de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche y se retribuirá con un plus de Turnicidad/Nocturnidad en función de la modalidad de turnos que se trabaje, siendo los turnos los siguientes:

3 x 7: tres turnos diarios siete días a la semana.

2 x 7: dos turnos diarios siete días a la semana.

3 x 5: tres turnos diarios cinco días a la semana.

2 x 5: dos turnos diarios cinco días a la semana.

Se establece una remuneración para cada uno de los turnos descritos según el ANEXO I del presente Convenio. Esta remuneración compensa además el hecho de trabajar a turnos, el trabajo en días festivos así como la nocturnidad que cíclicamente se realice, como consecuencia de la organización del trabajo a turnos.

2. Plus Tóxico, Penoso, Peligroso: se establece el presente plus para aquellos trabajadores y/o trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas. Su abono será mensual, de conformidad con lo establecido en el ANEXO I del presente Convenio.



3. Complemento Compensación Absorción: se establece el presente plus para todos los trabajadores y/o las trabajadoras según grupo y nivel profesional. Su abono será mensual, de conformidad con lo establecido en el ANEXO I del presente Convenio.
4. Plus Retén-Localizador: de conformidad con lo establecido en tabla del ANEXO I, se abonarán en función de las jornadas efectivas de retén previstas en los cuadrantes.
5. Plus Retén PEI: El valor económico del retén de emergencias PEI es el establecido en las tablas salarial del Anexo I, que será abonado por cada hora en situación de retén descrita en el supuesto B) del artículo 10.
6. Plus Recarga: este plus será abonado a los trabajadores y trabajadoras afectados por la situación de parada por precarga regulada en el art. 11 del presente convenio y exclusivamente mientras el cliente CNAT siga manteniendo el abono a FALCK SCI del incentivo de recarga.

El importe será establecido en cada ejercicio según decisión de CNAT.

El Plus precitado se considerara absorbible y compensable con cualquier concepto salarial que se estipule legal o convencionalmente y que atienda a las mismas circunstancias y motivos en virtud de las cuales se crea el presente Plus.

7. Plus Jefe de Equipo: compensa la realización de funciones organizativas y de supervisión que se deriven de cualquier procedimiento de trabajo establecido por el cliente o por la Empresa dentro del grupo de trabajo. Su cálculo a efectos de abono se realizará por día efectivamente trabajado desempeñando dichas funciones y su abono será mensual. La cuantía del mismo se refleja en la Tabla Salarial del ANEXO I del presente Convenio la cual aparece cuantificada mensualmente (total de días efectivamente trabajados en un mes). El trabajador o la trabajadora que no desempeñara las funciones organizativas que dan lugar al devengo del presente plus la totalidad de las jornadas efectivas mensuales, recibirá la parte proporcional a los días efectivamente trabajados.

El percibo del presente Plus es incompatible con el Plus Especialista Eléctrico, entendiéndose ya compensado dentro del Plus Jefe de Equipo en su caso, las labores de Especialista Eléctrico.

8. Plus Especialista Eléctrico: Compensa a aquel trabajador y/o trabajadora que realice funciones de forma prevalente dentro de su jornada laboral de Especialista en Electricidad y específicamente trabajos de Mantenimiento Eléctrico. Su cálculo a efectos de abono se realizará por día efectivamente trabajado desempeñando dichas funciones y su abono será mensual. La cuantía del mismo se refleja en la Tabla Salarial del ANEXO I del presente Convenio la cual aparece cuantificada mensualmente. El trabajador y/o trabajadora que no desempeñara las funciones de Especialista Eléctrico que dan lugar al devengo del presente plus la totalidad de las jornadas efectivas mensuales, recibirá la parte proporcional a los días efectivamente trabajados.



Para aquellos trabajadores que lo venían percibiendo sin realizar realmente trabajos de Especialista en Electricidad y Mantenimiento Eléctrico, se estará a lo regulado en la disposición transitoria segunda.

El abono del presente Plus es incompatible con el abono del Plus Jefe de Equipo.

9. Plus Absentismo Individual y Colectivo: La Empresa a fin de garantizar unos niveles de absentismo óptimos en el centro de trabajo, abonará los presentes Pluses, configurándose los mismos de la siguiente manera:

i. Plus Absentismo Individual: El devengo de este plus se produce en aquellos trabajadores y trabajadoras que en los meses de enero a diciembre de cada año natural no superen individualmente un absentismo laboral del 1,5%.

La cuantía máxima posible del presente plus es la que consta en el ANEXO I del presente Convenio, abonándose la misma en el mes de enero del año inmediatamente posterior, una vez se conozcan los índices de absentismo del año anterior.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que no hubieran completado los doce meses completos naturales (enero-diciembre), tendrán derecho a percibir la parte proporcional de conformidad con los meses efectivamente trabajados en ese periodo, siempre y cuando durante los mismos no hubiera superado individualmente el 1,5% de absentismo laboral.

A los efectos de afectación y vigencia del presente plus se estará a lo regulado en la disposición transitoria tercera del presente convenio colectivo.

ii. Plus Absentismo Colectivo: Se devengará el presente plus por todos los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo, cuando los índices de absentismo colectivo del centro de trabajo en el periodo comprendido de enero a diciembre de cada año natural no superen en 1,5%. La cuantía del presente complemento salarial aparece reflejada tabla salarial del ANEXO I y se abonará en el mes de enero del año inmediatamente posterior, una vez se conozcan los índices de absentismo del año anterior.

A efectos de la valoración del absentismo previsto en el presente artículo (Pluses Absentismo Individual y Colectivo, no se computaran como faltas de asistencia las ausencias debidas a:

- a) Huelga legal, por el tiempo de duración de la misma.
- b) El ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.
- c) Maternidad, y paternidad.
- d) Matrimonio.
- e) Riesgo durante el embarazo.



- f) Enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.
 - g) Vacaciones.
 - h) Las derivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.
- d) Incentivo de Calidad: Se establece el sistema de retribución variable a continuación regulado. Su vigencia será desde el 01. 01. 2016 hasta fin de vigencia del presente convenio colectivo. El sistema de incentivo se basa en la consecución de objetivos anuales de eficiencia sobre los que pueden incidir los trabajadores y trabajadoras involucrados. Asimismo el sistema se fundamenta en un proceso de mejora continua que permita mejorar constantemente la competitividad de los servicios prestados a nuestro cliente CN de Almaraz.
- d) 1. PERIODO DE DEVENGO Y ABONO DEL INCENTIVO: El período de devengo del incentivo es de carácter anual: de enero a diciembre. El abono del mismo se efectuará dentro de los dos meses siguientes a la finalización del año natural, aun cuando el trabajador o la trabajadora hubiera causado baja en la empresa con anterioridad a dicha fecha.
 - d) 2. DERECHO A COBRO: Tendrán derecho al percibo del mismo los trabajadores y trabajadoras afectados/as que hubieran permanecido al menos 6 meses de alta en la empresa dentro del período de referencia de cálculo del incentivo, percibiendo, en su caso, la parte proporcional devengada según el periodo de alta. Los empleados a Tiempo Parcial tendrán derecho al cobro en la misma proporción que determina su jornada respecto a un Tiempo Completo.
 - d) 3. IMPORTE: El importe anual máximo posible a percibir será de hasta un 0,5% del Salario Bruto Anual según tablas respectivo del Grupo y Nivel Profesionales al que el trabajador o trabajadora este adscrito, vigente en cada ejercicio.

A los efectos del Incentivo de Calidad, en el Salario Bruto Anual se incluyen los siguientes conceptos retributivos: Salario Base, Plus Tóxico-Penoso-Peligroso, Complemento Compensación - Absorción, Plus Turnicidad/Nocturnidad, Plus Reten Localizador, Plus Reten PEI y Gratificaciones Extraordinarias.

- d) 4. FIJACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS: Los objetivos, durante todo el periodo de vigencia del convenio, serán los ratios y escalado definidos a continuación. No obstante, si a lo largo del periodo se introdujeran modificaciones de carácter técnico, organizativo o de cualquier otro tipo que, a juicio de cualquiera de las partes, invalidaran los objetivos fijados, la Comisión Paritaria estará legitimada para modificarlos en consecuencia.

a. Siniestralidad

- CUANTÍA: Hasta un máximo el 50% del 0,5%, desglosado a su vez en la consecución de los siguientes indicadores:



- 50% por obtener índice de gravedad (por mil): número de jornadas perdidas por los accidentes con baja, por cada mil horas trabajadas (número de jornadas perdidas por accidentes con baja / total horas anuales trabajadas) x 103 inferior al 0,20.
- 50% por obtener índice de frecuencia (por millón): número total de accidentes con baja, por cada millón de horas trabajadas (número de accidentes con baja / total horas anuales trabajadas) x 106 inferior al 10,00.

b. Productividad

— CUANTÍA: Hasta un máximo el 50% del 0,5%, desglosado a su vez en la consecución de los siguientes indicadores:

- 50% por cumplimiento y ejecución correcta en el año del 100% de los trabajos programados, entendiéndose por tal que no se genere incidente alguno que pueda derivar en informe por parte del cliente justificativo de suceso notificado al Consejo de Seguridad Nuclear.
- 50% por calidad de trabajos ejecutados, según el caso, de:
 - Como máximo un 1% de trabajos rechazados del total de trabajos finalizados de bomberos, control administrativo y mantenimiento PCI.
 - Como máximo un 1% de cumplimentación errónea de formatos de vigilancias realizados.

A los efectos de la consecución de la calidad de ejecución en los trabajos del presente indicador se entenderá que se obtiene el mismo cuando se produzca la ejecución correcta y completa de los procedimientos de trabajo, incluida la cumplimentación correcta y completa de todos los formatos y registros establecidos en los mismos dentro de los márgenes de rechazo o error por parte del área de PCI de CNA anteriormente fijados.

e) Pluses extrasalariales: son indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, en las cuantías indicadas en el ANEXO I del presente Convenio:

1. Plus Transporte: compensa el desplazamiento de los trabajadores o las trabajadoras hasta el centro de trabajo, aun teniendo en cuenta que su contratación inicial se realiza con conocimiento expreso de dicho centro de trabajo. Su cuantía se refleja en el ANEXO I.
2. Kilometraje: Cuando el trabajador o la trabajadora deba desplazarse con su vehículo particular por razones especiales propias de la empresa, se abonará la cantidad de 0,21 €/km.



3. Dieta: Cuando con ocasión de que el trabajador o trabajadora deba prolongar su jornada, adelantar la entrada o acudir a trabajar un día que no estaba previsto, por necesidades operativas y a petición de la empresa, deba realizar alguna de las comidas, tendrá derecho al percibo de una dieta de hasta un máximo de 9,00 € diarios, previa justificación del gasto realizado.

Artículo 32. REVISIÓN SALARIAL.

Los incrementos salariales pactados, para los distintos grupos y niveles profesionales, y para concepto retributivo, durante el periodo de vigencia del presente convenio, están ya aplicados sobre las tablas salariales del Anexo I.

Artículo 33. ANTICIPOS.

El trabajador o la trabajadora podrán solicitar a la Empresa anticipos a cargo de retribuciones de periodicidad mensual.

En este sentido el trabajador o la trabajadora deberán solicitar por escrito dicho anticipo antes del día 14 de cada mes, comprometiéndose la Empresa a realizar la transferencia bancaria a la cuenta del trabajador o de la trabajadora el día 15 del mes, regularizándose posteriormente su retribución en el recibo salarial correspondiente a dicho mes.

Artículo 34. RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.

Se ofrece a los trabajadores y a las trabajadoras con un mínimo de seis meses de antigüedad un Plan de Retribución Flexible, cuyos aspectos más destacables son los siguientes:

- a) Se constituye una Bolsa de Retribución Flexible formada por el 30% del salario fijo bruto que actualmente perciben los trabajadores y las trabajadoras.
- b) Los empleados y las empleadas podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al Plan de Retribución Flexible parte de los conceptos del Convenio por beneficios o productos en especie conforme a la legislación vigente.
- c) Cada trabajador o trabajadora que desee adherirse al Plan de Retribución Flexible deberá firmar un acuerdo de novación contractual con la Empresa.
- d) La adhesión al Plan de Retribución Flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.
- e) La elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario del empleado, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie con las exenciones fiscales según la legislación vigente.



- f) La Dirección de la Empresa aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos elegidos a través del Plan de Retribución Flexible, no supondrán ningún tipo de compensación económica a los empleados que disfruten de dichos beneficios o productos.
- g) En el supuesto que el empleado o la Empresa decidiesen no prorrogar el Acuerdo de Retribución Flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, el empleado tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que el correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.
- h) La Empresa podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible cuando lo estime oportuno informando a la representación de los trabajadores, en todo caso, en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la Empresa, se regresará al sistema retributivo establecido, en cuyo caso, no se abonará ningún tipo de compensación económica a los empleados que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

Artículo 35. COMPLEMENTOS INCAPACIDAD TEMPORAL.

- a) Incapacidad Temporal en caso de accidente laboral: la empresa complementará hasta el 100% del salario bruto mensual, según tablas, las situaciones de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral.
- b) Incapacidad Temporal derivada de enfermedad grave que comprenda hospitalización: la empresa complementará hasta el 80% del salario bruto mensual, según tablas, las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad grave que comprenda hospitalización desde el cuarto día de hospitalización en adelante hasta un máximo de (4) meses de hospitalización.

A partir del 01.01.17 y para el ejercicio 2017, la empresa complementará desde el 4.º día de la baja y hasta un máximo de 4 meses el 100% exclusivamente en el primer proceso de Incapacidad Temporal iniciado en el citado ejercicio, salvo que el segundo sea recaída de uno anterior, y cuando el absentismo global por contingencia común del centro de trabajo del ejercicio 2016 sea igual o inferior al 2%. El complemento IT descrito se aplicará al ejercicio 2018 cuando el absentismo global por contingencia común del centro de trabajo del ejercicio 2017 sea igual o inferior al 2%.

- c) Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común (o accidente no laboral que no comprenda hospitalización): hasta un máximo de (4) cuatro meses, complementará en los siguientes porcentajes del salario bruto mensual, según tablas
 - a. Del día 4 al 20: hasta el 65%.
 - b. Del día 21 en adelante el 80%.



A partir del 01.01.17 y para el ejercicio 2017, la empresa complementará desde el 4.º día de la baja y hasta un máximo de 4 meses el 80% exclusivamente en el primer proceso de Incapacidad Temporal iniciado en el citado ejercicio, salvo que el segundo sea recaída de uno anterior, y cuando el absentismo global por contingencia común del centro de trabajo del ejercicio 2016 sea igual o inferior al 2%. El complemento IT descrito se aplicará al ejercicio 2018 cuando el absentismo global por contingencia común del centro de trabajo del ejercicio 2017 sea igual o inferior al 2%.

Se excluirán en los tres supuestos anteriores el complemento en la prestación de las bajas ocasionadas por accidentes, enfermedades y traumatismos provocados por la práctica de actividades deportivas de riesgo (escalada, buceo, alpinismo y similares), así como las derivadas de la ejecución de trabajos domésticos.

CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador o de la trabajadora a atribuibles al mismo/a por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

A. Son faltas leves:

- a) Hasta tres faltas injustificadas de PUNTUALIDAD el periodo de un mes, con retraso superior a 5 minutos o cuando el tiempo de retraso acumulado exceda de quince minutos dentro del período de 30 días.
- b) JUSTIFICACIÓN AUSENCIA. No notificar a la empresa o al responsable del servicio, con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- c) AUSENCIA injustificada al trabajo un día al mes.
- d) El abandono del puesto de trabajo o servicio sin previo aviso o justificación, de hasta diez minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente de trabajo a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja del cliente, los concretos daños ocasionados o potenciales, etc.
- e) Los ERRORES O DEMORAS INEXPLICABLES Y DISTRACCIONES en la realización del trabajo o el DESCUIDO IMPRUDENTE en la conservación de herramientas, útiles y



material de trabajo, siempre que no provoque un daño grave o muy grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de aquella naturaleza.

- f) El aspecto descuidado y/o la falta de aseo o limpieza personal, así como del uniforme, ropa, equipos o en los útiles y dependencias de la Empresa, así como no portar todas o alguna de las prendas que compongan la uniformidad definida por la empresa.
- g) NO COMUNICAR a la empresa los cambios de residencia o domicilio y/o demás circunstancias que afecten a la actividad laboral (datos para Hacienda o Seguridad Social).
- h) La falta de RESPETO y consideración, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos o cualquier tercero estando de servicio, así como no ATENDER a los usuarios del servicio con la corrección y diligencias debidas y las DISCUSIONES con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público o de personal del cliente. Si lo anterior revistiera gravedad o fuera en extremo grave la falta se reputará grave o muy grave.
- i) La INOBSERVANCIA en las normas y/o de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio, así como la DESOBEDIENCIA a los mandos, todo ello en materia leve. De tratarse de un aspecto de cierta importancia o implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
- j) El INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo; así como en las disposiciones del presente Convenio Colectivo referidas a obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- k) JUSTIFICACIÓN BAJA/ALTA IT. No remitir a la empresa el parte de baja, o en su caso los partes de confirmación, por INCAPACIDAD TEMPORAL en el PLAZO MÁXIMO de 3 DÍAS contados a partir de la fecha de su expedición; así como el parte de alta en el PLAZO de las 24 HORAS siguientes.

B. Son faltas graves:

- a) La falta injustificada de PUNTUALIDAD en la asistencia al trabajo o la acumulación de varias que no hayan sido previamente sancionadas, cuando el tiempo de retraso acumulado exceda de quince minutos en un mes.
- b) AUSENCIAS injustificadas al trabajo de dos días consecutivos o de tres días alternos durante un periodo de treinta días. Bastará con una sola ausencia cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de las mismas, se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) El ABANDONO injustificado del puesto de trabajo o del servicio, sin previo aviso o autorización, por más de 10 minutos y hasta 120 en una misma jornada. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.



- d) NO COMUNICAR con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- e) Entregarse a JUEGOS y DISTRACCIONES durante la jornada de trabajo.
- f) La utilización indebida o inadecuada de materiales, útiles o medios o análogos, la NEGLIGENCIA, IMPRUDENCIA O DESCUIDO GRAVES en el trabajo, cuando provoquen al servicio o la empresa un daño de la misma entidad o la NEGLIGENCIA GRAVE EN LA CONSERVACIÓN DE MATERIALES O MAQUINAS, cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cargo dicha conservación.
- g) La DESOBEDIENCIA a sus superiores en cualquier materia de trabajo incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- h) La SIMULACIÓN o SUPLANTACIÓN, activa o pasiva, de personalidad o de la presencia de otro trabajador en el trabajo, firmando o fichando por él o el cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa. Facilitar la clave de ACCESO INDIVIDUAL a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave.
- i) La NEGLIGENCIA O DESIDIA en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.
- j) La imprudencia en acto de trabajo o EL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD establecidas por la empresa o el cliente. En todo caso, se considerara como imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y Equipos de Protección Individual y/o Colectiva suministrados por la empresa de carácter obligatorio, o utilizar equipos no autorizados por la empresa, así como no observar los procedimientos de protección debidamente definidos, así como poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o trabajadora, para sus compañeros o peligro por avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- k) Realizar sin oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo o en BENEFICIO PROPIO.
- l) La NO ASISTENCIA a los CURSOS en materia de seguridad laboral propuestos por la empresa.
- m) El incumplimiento de la prohibición de FUMAR establecida en la Ley 26/2005 o normativa que la sustituya, en los términos establecidos en la misma.
- n) Emplear los MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA O DEL CLIENTE para usos distintos para los que están habilitados, incluido el uso indebido de internet y del



correo electrónico, las descargas ilegales, o emplear para uso propio ARTÍCULOS O ENSERES de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa (propia o del cliente) a no ser que exista autorización. Grabar archivos informáticos relacionados con el trabajo y/o sacarlos del centro de trabajo se considerará falta muy grave.

- o) La negativa injustificada o simple no personación por primera vez a pasar REVISIONES MÉDICAS obligatorias en los términos del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa concordante. Se incluye la no colaboración al respecto.
- p) NO PORTAR útiles, herramientas o medio de comunicación en correctas condiciones para su uso.
- q) NO ADVERTIR, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
- r) NO REFLEJAR LAS INCIDENCIAS ocurridas en el servicio en el correspondiente parte de incidencias o herramienta informática establecida al efecto, y no cumplimentar el mismo, en aquellos servicios donde sea obligatoria su cumplimentación.
- s) El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas, de carácter grave.
- t) La disminución voluntaria del RENDIMIENTO en el trabajo.
- u) La REITERACIÓN o REINCIDENCIA en la comisión de falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediando sanción.

C. Son faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas injustificadas de PUNTUALIDAD, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.
- b) AUSENCIAS injustificadas faltas al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.
- c) El ABANDONO del trabajo en puestos de responsabilidad, sin previo aviso, independientemente del tiempo de abandono.
- d) La FALSEDAD, trasgresión de la buena fe contractual, deslealtad, el fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o apropiación, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Se incluye la ocultación de materiales y utensilios.
- e) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio o durante la jornada de trabajo, que sean constitutivos de ILÍCITO PENAL.



- f) La falsedad o SIMULACIÓN DE ENFERMEDAD o en las circunstancias de una accidente de trabajo, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- g) El realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de Incapacidad Temporal, así como prolongar maliciosamente dicha situación indebidamente.
- h) La continuada y habitual FALTA DE ASEO Y LIMPIEZA, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de cualquier otro personal.
- i) Consumir durante el trabajo o hallarse en estado de EMBRIAGUEZ o bajo el efecto de DROGAS, estupefacientes y/o sustancias psicotrópicas de forma que repercuta o pueda repercutir en el servicio estando de servicio (jornada efectiva de trabajo o situación de disponibilidad por retén), y/o el negarse injustificadamente a las comprobaciones médicas y técnicas ordenadas por la empresa o por el cliente.
- j) La VIOLACIÓN DEL SECRETO DE CORRESPONDENCIA u otros documentos reservados de la empresa o del cliente, o revelar a elementos extraños a la misma secretos o datos de reserva obligada, u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa.
- k) La INSTALACIÓN de programas, automatismos, etc. no autorizados expresamente y por escrito, puedan o no perjudicar al sistema, a los programas o a los propios equipos. Permitir voluntaria o negligentemente, por acción u omisión, que se acceda por personal no autorizado a ordenador / es, sistemas o similar.
- l) Realización de actividades que impliquen COMPETENCIA DESLEAL a la Empresa, así como pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.
- m) Los MALOS TRATOS de palabra y obra, el abuso de autoridad o falta de respeto y consideración notorias a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, personal del cliente o de otras contratas y subordinados, así como la participación en RIÑAS estando de servicio o fuera de él, en este último caso por motivos de trabajo. Incluye el falsificar o tergiversar documentos o informaciones, incluidas las inserciones en redes sociales, para OFENDER en materia grave y públicamente a la Empresa, sus directivos o compañeros de trabajo o deteriorar gravemente su imagen.
- n) DORMIR durante la jornada de trabajo.
- o) CAUSAR ACCIDENTES graves por imprudencia o negligencia.
- p) La DISMINUCIÓN no justificada y voluntaria del RENDIMIENTO de trabajo.



- q) El hacer desaparecer, inutilizar, CAUSAR DAÑOS o modificaciones maliciosas en útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de Empresa.
- r) FUMAR en lugares peligrosos o inflamables.
- s) La no atención o activación de los sistemas de aviso y/o localización en SITUACIÓN DE RETÉN o la no respuesta y/o personación en el puesto de trabajo dentro de los límites y topes horarios pactados o establecidos al efecto. Incluye aquí el no atender durante el período de disponibilidad el teléfono móvil o cualquier otro dispositivo de comunicación de la empresa asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado.
- t) El no MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES FÍSICAS necesarias y requeridas por la normativa vigente para ser componente de la brigada contra incendios.
- u) No cumplir las obligaciones derivadas del USO DE VEHÍCULOS de la empresa, y en especial las relativas al uso y mantenimiento de los sistemas de seguridad activa y pasiva y/o el incumplimiento de la normativa de seguridad vial.
- v) Toda conducta, en el ámbito laboral, que ATENTE gravemente al respeto a la INTIMIDAD Y DIGNIDAD mediante la ofensa, verbal o física, de CARACTER SEXUAL o ACOSO MORAL. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- w) Las del art. 54. 2 del Estatuto de los Trabajadores.
- x) La REITERACIÓN o REINCIDENCIA en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

D. Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse son las siguientes:

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

CAPÍTULO IX SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 37. SEGURIDAD Y SALUD.

Las partes que suscriben este Convenio, desarrollarán las actividades y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral, que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador o de la trabajadora no se vea afectada por las misma.



Los planteamientos de estas acciones y medidas, deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

La Empresa y sus trabajadores/trabajadoras están vinculados al Plan de Medicina y Seguridad e Higiene que para este Centro de Trabajo tiene establecida la Planta. Independientemente de este Plan, la Empresa desarrollará su propio Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en función de su actividad, de conformidad con la normativa estatal vigente y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa mantendrá informado puntualmente al Delegado de Prevención, de las variaciones que pudiesen realizarse en esta materia, potenciando sus funciones y facilitándole los medios al respecto.

La Empresa y sus trabajadores/trabajadoras están vinculados al Plan de Emergencia y Evacuación que para este trabajo tiene establecido la Planta, en función de su actividad, de conformidad con la normativa estatal vigente.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador y/o trabajadora desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de seguridad e higiene en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional son elementos para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente Convenio, significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose a realizarla de forma eficiente.

Ante la posibilidad de la existencia de personas que por sus características especiales, son más susceptibles ante determinados riesgos, deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

En los trabajos con riesgo para la salud de los trabajadores y de las trabajadoras, deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquéllos, con preferencia respecto a las personales. En todo caso, las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

La Empresa realizará de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo, de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad e higiene en el Centro de Trabajo.

El trabajador y la trabajadora se comprometen a la adecuada utilización de los medios de seguridad individuales y colectivos asignados para su utilización, y a su correcta conservación. Su no uso o deterioro malicioso será considerado como falta laboral muy grave.



CAPÍTULO X
DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 38. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS PERSONAS.

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

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades y grupos profesionales.

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

Además de colaborar y hacer un seguimiento del cumplimiento de las medidas acordadas en el citado Plan de Igualdad y las que, en su caso, puedan establecerse en el futuro en desarrollo del mismo, las partes afectadas por este convenio mediante la negociación colectiva podrán acordar y establecer medidas adicionales o complementarias de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate. Asimismo, en el citado ámbito, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 39. PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO MORAL Y SEXUAL.

Las partes firmantes reconocen y defienden el derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un



entorno libre de conductas y comportamientos de acoso sexual, abuso psicológico, hostigamiento moral, intimidación o cualquier otra que atente contra su dignidad personal o suponga su discriminación. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

En consecuencia, en modo alguno se tolerará que las relaciones laborales, profesionales o contractuales establecidas por los empleados de FALCK SCI entre sí, puedan ser utilizadas para propiciar situaciones que atenten contra su dignidad y su integridad física y moral.

Por ello, la empresa, junto con los representantes de los trabajadores, se comprometen a trabajar en implantar políticas (valores, normas y responsabilidades definidas en todos los niveles de la organización), que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y de la trabajadora, y se facilite el desarrollo de las personas, dando a conocer los procedimientos creados para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan, relativos a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, los mandos de la empresa deberán garantizar que no se produzcan estas conductas en los servicios bajo su responsabilidad.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo hacen suyo el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE FALCK SCI, S. A. CONTRA TODA FORMA DE ACOSO que se incorpora como Anexo III en el Plan de Igualdad negociado entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal el 16. 12. 15, comprometiéndose ambas partes a su divulgación y publicidad.

Artículo 40. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/trabajadoras y la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) de 4 de marzo de 1998 (D. O. E 16/04/98) o acuerdo que pueda sustituirlo.

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

Artículo 41. PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN.

Durante la vigencia de este convenio y de conformidad con el artículo 85. 3 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, sobre contenidos mínimos obligatorios en los convenios colectivos, se establecen los procedimientos recogidos en el artículo 82. 3 del Estatuto de los Trabajadores para solventar las discrepancias para la no aplicación de las condiciones de



trabajo, adaptando, los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) de 4 de marzo de 1998 (D. O. E 16/04/98) o acuerdo que pueda sustituirlo.

Disposición adicional primera.

Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores y las trabajadoras se comprometen al mantenimiento de un índice de absentismo inferior al 1,5% (uno y medio por ciento). A estos efectos, no se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a las actividades sindicales de los representantes, accidentes de trabajo, así como ILT, que tengan una duración superior a seis meses.

En el supuesto que durante cualquier año de vigencia del convenio se observe que el índice de absentismo supera el 1,5%, cualquiera de las partes puede convocar la Comisión Paritaria a efectos de tomar medias para que dicha situación se corrija.

Disposición adicional segunda.

Las partes se comprometen a mantener la paz social y estabilidad en el centro de trabajo de la Empresa en CN Almaraz, durante el término del presente Convenio.

Disposición adicional tercera.

De conformidad con lo establecido en el artículo 84. 2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo tendrá prioridad aplicativa respecto de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, autonómicos o de ámbito inferior.

Asimismo y en cumplimiento del mencionado precepto, sí serán de aplicación a la empresa las cláusulas convencionales de los convenios sectoriales que sean aplicables en función de la específica actividad o naturaleza de servicio al que estén adscritos los trabajadores y/o las trabajadoras de que se trate, que regulen la contratación laboral temporal y la subrogación de los trabajadores o cláusulas equivalentes de permanencia en el empleo de los trabajadores.

Disposición adicional cuarta.

En el supuesto de que a algún/a trabajador o trabajadora le fueran asignadas de forma permanente funciones o responsabilidades específicas, al margen de las habituales y propias establecidas en el presente convenio, respecto de las que se requiera una especial cualificación, las partes se comprometen a negociar su reconocimiento retributivo mediante el Plus de Puesto de Trabajo que en su caso se acuerde.

Disposición transitoria primera.

Los trabajadores que hasta ahora venían desempeñando su trabajo bajo la categoría profesional de VIGILANTES CONTRA INCENDIOS, incorporados al ámbito funcional de este



convenio, pasarán, desde la entrada en vigor del mismo, adscritos al nivel profesional de AUXILIARES PROTECCIÓN CONTRAINCENDIOS (PCI), a todos los efectos, denominación que figurara en sus recibos de nómina.

Disposición transitoria segunda.

Se acuerda el siguiente régimen transitorio de reducción de la jornada anual durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo, aplicándose, en su caso, las reducciones acordadas con efectos al 1 enero de cada ejercicio afectado:

COLECTIVO	2015	2016	2017	2018
Oficiales 1. ^a	1.776	1.776	1.774	1.772
Oficiales 2. ^a	1.776	1.776	1.774	1.772
Oficiales 3. ^a	1.776	1.776	1.774	1.772
Auxiliar PCI	1.784	1.780	1.776	1.772

Los Auxiliares PCI con horario de trabajo fijo en días laborales, según calendario laboral aplicable, mantendrán una jornada laboral de 1.784 horas anuales durante toda la vigencia del convenio, por necesidades de la actividad para la que están adscritos.

Disposición transitoria tercera.

De acuerdo a la nueva regulación establecida para el PLUS ESPECIALISTA ELÉCTRICO en el art. 31. c punto 9 del presente convenio, como Complemento de Puesto, a partir de la entrada en vigor del presente convenio los trabajadores que venían percibiéndolo de acuerdo a la configuración del anterior Pacto Colectivo, dejarán de percibirlo si no se concurren las circunstancias a que se subordina su devengo actualmente.

Disposición transitoria cuarta.

El Plus de Absentismo Individual regulado en el art. 28. c) punto 7 será aplicable al colectivo de nivel profesional de AUXILIARES PCI sólo a partir del 01.01.2016. Para el conjunto de trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito funcional y personal del presente convenio colectivo, a partir de la citada fecha de efectos, quedará regulado del siguiente modo:

- Plus Absentismo Colectivo: El devengo de este plus solo será percibido por aquellos trabajadores y/o trabajadoras que en los meses de enero a diciembre de cada año natural no superen individualmente un absentismo laboral del 1,5%.



La cuantía máxima posible del presente plus es la que consta en el ANEXO I del presente Convenio, abonándose la misma en el mes de enero del año inmediatamente posterior, una vez se conozcan los índices de absentismo del año anterior.

Aquellos trabajadores y/o trabajadoras que no hubieran completado los doce meses completos naturales (enero-diciembre), tendrán derecho a percibir la parte proporcional de conformidad con los meses efectivamente trabajados en ese periodo, siempre y cuando durante los mismos no hubiera superado individualmente el 1,5 % de absentismo laboral.

Disposición final.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará, única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta Ley complementan, que resulten de aplicación imperativa por considerarse como derecho necesario, de tal forma, que no se complementará con otros Convenios Colectivos ni Ordenanzas Laborales, salvo expresa y específica remisión a los mismos en el presente convenio.

**ANEXO I**

TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES AÑO 2015				
CONCEPTOS SALARIALES	GRUPO PROFESIONAL I		GRUPO PROFESIONAL II	
	ESP CI OF 1ª	ESP CI OF 2ª	ESP CI OF 3ª	AUXILIAR PCI
	EUROS/MES	EUROS/MES	EUROS/MES	EUROS/MES
SALARIO BASE	689,86	627,24	465,95	636,54
PLUS TOXICO- PENOSO- PELIGROSO	139,53	139,53	139,53	128,75
PLUS TRANSPORTE	118,33	118,33	118,33	109,18
COMPLEMENTO COMPENSACION- ABSORCION	269,79	102,28	44,46	115,26
PLUS TURNICIDAD/NOCTURNIDAD	EUROS/JORNADA	EUROS/JORNADA	EUROS/JORNADA	EUROS/JORNADA
3x7	16,30	15,85	15,85	15,04
2x7	10,72	10,27	10,27	9,89
3x5	8,48	8,04	8,04	7,83
2x5	6,25	5,80	5,80	5,77
PLUS RETEN LOCALIZADOR	16,74	14,46	11,48	15,45
PLUS JEFE DE EQUIPO (*)	186,00	0,00	0,00	0,00
PLUS ESPECIALISTA ELECTRICO(*)	77,50	77,50	77,50	0,00
	EUROS/HORA	EUROS/HORA	EUROS/HORA	EUROS/HORA
PLUS RETEN PEI	1,70			
HORA EXTRA NORMAL	14,00	11,80	9,86	13,50
HORA EXTRA FESTIVA	15,00	11,80	9,86	13,50
	VALOR UNIDAD	VALOR UNIDAD	VALOR UNIDAD	VALOR UNIDAD
PLUS ABSENTISMO A	110,73	101,75	85,40	102,18
PLUS ABSENTISMO B	110,73	101,75	85,40	102,18
	VALOR AÑO (X2)	VALOR AÑO (X2)	VALOR AÑO (X2)	VALOR AÑO (X2)
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	1.076,83	971,16	937,67	941,42

(*) Las cuantías recogidas en esta Tabla Salarial en los conceptos de Plus Jefe de Equipo y Plus Especialista Eléctrico aparecen cuantificadas en cómputo mensual, pero su devengo se realizará por día efectivamente trabajado. Aquel trabajador y/o trabajadora que no devengará los referidos pluses la totalidad de las jornadas efectivas mensuales, recibirá la parte proporcional a los días efectivamente trabajados.

Convenio Colectivo de FALCK SCI para sus trabajadores en el centro de trabajo sito en la Central Nuclear de Almaraz I y II

**TABLAS SALARIALES AÑO 2016**

CONCEPTOS SALARIALES	GRUPO PROFESIONAL I		GRUPO PROFESIONAL II	
	ESP CI OF 1ª	ESP CI OF 2ª	ESP CI OF 3ª	AUXILIAR PCI
	EUROS/MES	EUROS/MES	EUROS/MES	EUROS/MES
SALARIO BASE	689,86	627,24	465,95	636,54
PLUS TOXICO- PENOSO- PELIGROSO	139,53	139,53	139,53	128,75
PLUS TRANSPORTE	118,33	118,33	118,33	109,18
COMPLEMENTO COMPENSACION- ABSORCION	269,79	102,28	44,46	115,26
PLUS TURNICIDAD/NOCTURNIDAD	EUROS/JORNADA	EUROS/JORNADA	EUROS/JORNADA	EUROS/JORNADA
3x7	16,30	15,85	15,85	15,04
2x7	10,72	10,27	10,27	9,89
3x5	8,48	8,04	8,04	7,83
2x5	6,25	5,80	5,80	5,77
PLUS RETEN LOCALIZADOR	16,74	14,46	11,48	15,45
PLUS JEFE DE EQUIPO (*)	191,58	0,00	0,00	0,00
PLUS ESPECIALISTA ELECTRICO(*)	77,50	77,50	77,50	0,00
	EUROS/HORA	EUROS/HORA	EUROS/HORA	EUROS/HORA
PLUS RETEN PEI	1,70			
HORA EXTRA NORMAL	14,00	11,80	9,86	13,50
HORA EXTRA FESTIVA	15,00	11,80	9,86	13,50
	VALOR UNIDAD	VALOR UNIDAD	VALOR UNIDAD	VALOR UNIDAD
PLUS ABSENTISMO INDIVIDUAL	110,73	101,75	85,40	102,18
PLUS ABSENTISMO COLECTIVO	110,73	101,75	85,40	102,18
	VALOR AÑO (X2)	VALOR AÑO (X2)	VALOR AÑO (X2)	VALOR AÑO (X2)
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	1.076,83	971,16	937,67	941,42

(*) Las cuantías recogidas en esta Tabla Salarial en los conceptos de Plus Jefe de Equipo y Plus Especialista Eléctrico aparecen cuantificadas en cómputo mensual, pero su devengo se realizará por día efectivamente trabajado. Aquel trabajador y/o trabajadora que no devengará los referidos pluses la totalidad de las jornadas efectivas mensuales, recibirá la parte proporcional a los días efectivamente trabajados.

**TABLAS SALARIALES 2017**

CONCEPTOS SALARIALES	GRUPO PROFESIONAL I		GRUPO PROFESIONAL II	
	ESP CI OF 1ª	ESP CI OF 2ª	ESP CI OF 3ª	AUXILIAR PCI
	EUROS/MES	EUROS/MES	EUROS/MES	EUROS/MES
SALARIO BASE	712,47	633,51	470,61	669,68
PLUS TOXICO- PENOSO- PELIGROSO	155,93	140,93	140,93	130,04
PLUS TRANSPORTE	134,51	119,51	119,51	110,27
COMPLEMENTO COMPENSACION- ABSORCION	287,49	103,31	44,91	116,41
PLUS TURNICIDAD/NOCTURNIDAD	EUROS/JORNADA	EUROS/JORNADA	EUROS/JORNADA	EUROS/JORNADA
3x7	16,46	16,01	16,01	15,19
2x7	10,82	10,37	10,37	9,99
3x5	8,57	8,12	8,12	7,91
2x5	6,31	5,86	5,86	5,83
PLUS RETEN LOCALIZADOR	16,91	14,60	11,59	15,60
PLUS JEFE DE EQUIPO (*)	200,00	0,00	0,00	0,00
PLUS ESPECIALISTA ELECTRICO(*)	78,28	78,28	78,28	0,00
	EUROS/HORA	EUROS/HORA	EUROS/HORA	EUROS/HORA
PLUS RETEN PEI	1,71			
HORA EXTRA NORMAL	14,25	12,05	10,11	13,75
HORA EXTRA FESTIVA	15,50	12,30	10,36	14,00
	VALOR UNIDAD	VALOR UNIDAD	VALOR UNIDAD	VALOR UNIDAD
PLUS ABSENTISMO INDIVIDUAL	110,73	101,75	85,40	102,18
PLUS ABSENTISMO COLECTIVO	110,73	101,75	85,40	102,18
	VALOR AÑO (X2)	VALOR AÑO (X2)	VALOR AÑO (X2)	VALOR AÑO (X2)
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	1.087,59	980,87	947,05	950,83

(*) Las cuantías recogidas en esta Tabla Salarial en los conceptos de Plus Jefe de Equipo y Plus Especialista Eléctrico aparecen cuantificadas en cómputo mensual, pero su devengo se realizará por día efectivamente trabajado. Aquel trabajador y/o trabajadora que no devengará los referidos pluses la totalidad de las jornadas efectivas mensuales, recibirá la parte proporcional a los días efectivamente trabajados.

**TABLAS SALARIALES 2018**

CONCEPTOS SALARIALES	GRUPO PROFESIONAL I		GRUPO PROFESIONAL II	
	ESP CI OF 1ª	ESP CI OF 2ª	ESP CI OF 3ª	AUXILIAR PCI
	EUROS/MES	EUROS/MES	EUROS/MES	EUROS/MES
SALARIO BASE	722,92	643,01	477,66	692,50
PLUS TOXICO- PENOSO- PELIGROSO	158,04	143,04	143,04	131,99
PLUS TRANSPORTE	136,30	121,30	121,30	111,93
COMPLEMENTO COMPENSACION- ABSORCION	291,58	104,86	45,58	118,16
PLUS TURNICIDAD/NOCTURNIDAD	EUROS/JORNADA	EUROS/JORNADA	EUROS/JORNADA	EUROS/JORNADA
3x7	16,71	16,25	16,25	15,42
2x7	10,99	10,53	10,53	10,14
3x5	8,70	8,24	8,24	8,02
2x5	6,41	5,95	5,95	5,91
PLUS RETEN LOCALIZADOR	17,17	14,82	11,76	15,84
PLUS JEFE DE EQUIPO (*)	225,00	0,00	0,00	0,00
PLUS ESPECIALISTA ELECTRICO(*)	79,45	79,45	79,45	0,00
	EUROS/HORA	EUROS/HORA	EUROS/HORA	EUROS/HORA
PLUS RETEN PEI	1,72			
HORA EXTRA NORMAL	14,50	12,30	10,36	14,00
HORA EXTRA FESTIVA	16,00	12,80	10,86	14,50
	VALOR UNIDAD	VALOR UNIDAD	VALOR UNIDAD	VALOR UNIDAD
PLUS ABSENTISMO INDIVIDUAL	110,73	101,75	85,40	102,18
PLUS ABSENTISMO COLECTIVO	110,73	101,75	85,40	102,18
	VALOR AÑO (X2)	VALOR AÑO (X2)	VALOR AÑO (X2)	VALOR AÑO (X2)
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	1.103,91	995,59	961,26	965,10

(*) Las cuantías recogidas en esta Tabla Salarial en los conceptos de Plus Jefe de Equipo y Plus Especialista Eléctrico aparecen cuantificadas en cómputo mensual, pero su devengo se realizará por día efectivamente trabajado. Aquel trabajador y/o trabajadora que no devengara los referidos pluses la totalidad de las jornadas efectivas mensuales, recibirá la parte proporcional a los días efectivamente trabajados.

Convenio Colectivo de FALCK SCI para sus trabajadores en el centro de trabajo sito en la Central Nuclear de Almaraz I y II