RESOLUCIÓ de 21 d'abril de 2023 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FALCK SCI, S.A per als centres de treball situats a les Centrals Nuclears d'Ascó i Vandellòs II, per als anys 2021-2023 (codi de conveni núm. 43100501012018).

Fets

Únic. En data 9 de març de 2023, el senyor/ la senyora Carlos Nieto Rodríguez va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FALCK SCI, S.A per als centres de treball situats a les Centrals Nuclears d'Ascó i Vandellòs II, subscrit per les parts negociadores en data 27 de desembre de 2022.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, modificat pel Decret 290/2022, de 2 de novembre.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FALCK SCI, S.A per als centres de treball situats a les Centrals Nuclears d'Ascó i Vandellòs II, per als anys 2021-2023, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 21 d'abril de 2023

Sofia Moya Pereira
Directora dels Serveis Territorials

Transcripción del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de la empresa FALCK SCI, S.A para los centros de trabajo ubicados en las Centrales Nucleares de Ascó y Vandellós II para los años 2021-2023.

Capítulo I. Cuestiones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación
El presente Convenio colectivo establece las condiciones de las relaciones entre la empresa FALCK SCI, S.A. y la totalidad de sus trabajadores y trabajadoras de sus centros de trabajo ubicados en las Centrales Nucleares de Ascó y Vandellós II, incluidos en el sistema de clasificación profesional regulado en el mismo.

Artículo 2. Vigencia

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 1-35 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

El presente Convenio colectivo tendrá una vigencia desde el día 1 de enero de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2023, incluidos sus efectos económicos, salvo que el texto del propio Convenio establezca otra fecha de efectos.
En caso de no existir denuncia expresa por ninguna de las dos partes con una antelación, de al menos tres meses previos a su finalización, se entenderá prorrogado por un periodo de tiempo igual al pactado.
En caso de producirse denuncia por alguna de las partes, se constituirá la comisión negociadora en un plazo no superior a 5 días laborables, a contar desde la fecha límite de denuncia.
Se mantendrán todas las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo hasta la firma de otro de idéntico ámbito de aplicación.
En el supuesto que las condiciones contractuales entre empresa y cliente sean modificadas durante la vigencia del presente Convenio, las partes se comprometen a negociar.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad
Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.
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 4. Principio de igualdad
El presente Convenio colectivo, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución, 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 presente texto a «trabajador» indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 1.
Las partes afectadas por el presente Convenio colectivo, 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, 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.

Fruto de este compromiso, las partes afectadas por este Convenio colectivo 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. Plan que, en la fecha de firma del presente Convenio colectivo, está siendo revisado y negociado por la Comisión Negociadora constituida a tal efecto. Una vez se publique el nuevo Plan de Igualdad de FALCK, las partes se comprometen a asumir su contenido y será de aplicación desde la fecha de firma del mismo.
Igualmente, 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.

Artículo 5. Comisión Paritaria
1. El mismo día de su firma, se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por cuatro representantes de la empresa y por cuatro de la representación social (2 por cada centro de trabajo), con voz y voto.
2. Cualquier modificación de carácter definitivo en la composición de la comisión, será transmitida mediante correo electrónico a la otra parte por la persona saliente, indicando la persona que le sustituirá.
3. Son funciones de esta Comisión:
a) La interpretación del Convenio colectivo.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 2-35 | https://dipta.cat/ebop/ DiputacióTarragona

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.
4. Cualquiera de las partes podrá convocar a la otra con una antelación mínima de siete días, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax, correo electrónico 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, las personas asistentes a la comisión, lugar de celebración y la documentación si se requiere.
5. La parte citada a la comisión responderá en un plazo máximo de tres días, confirmando el lugar y la hora de celebración y los miembros asistentes.
6. 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 42 y 43 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 Tribunal Laboral de Catalunya o cualesquiera otras que las partes acuerden.
7. 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. Aspectos organizativos

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa que 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 los puntos que se enumeran a continuación, de forma no exhaustiva sino meramente enunciativa:
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 requiera la rotación de los integrantes de la plantilla.
2. El establecimiento de la jornada según el modelo organizativo que por necesidades del servicio se precise.
3. La exigencia del cumplimiento de la actividad normal establecida y, consecuentemente, del rendimiento mínimo a cada trabajador/a.
4. La adjudicación a cada trabajador o trabajadora de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.
5. 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.
6. La fijación de las normas y procedimientos de trabajo, que garanticen la óptima realización y con seguridad de los servicios propios de la actividad.
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 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

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 3-35 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

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 prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
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, en servicios de prevención y extinción de incendios y de salvamentos, salvo que lo hagan como bomberos/as voluntarios/as.

Artículo 7. Organización cuadrante turnos
La secuencia de rotación y distribución de jornadas del cuadrante será alguna de las siguientes, según colectivo afectado:

A) Turno cerrado 6T.
1. Ciclo de rotación a lo largo del año: Ciclos repetitivos de 42 días que se concretan en 2M-2T-3N-2D-2M-3T-2N-2D-3M-2T-2N-10D-5JI-2D
− M. Jornada de turno cerrado de mañana.
− T. Jornada de turno cerrado de tarde.
− N. Jornada de turno cerrado de noche.
− JI. Jornada intensiva.
− D. Descanso compensatorio y vacaciones.
2. Horario de las jornadas de trabajo:
− Jornada de turno cerrado (8 horas y 10 minutos)
− M. Turno cerrado de mañana de 06:00 a 14:10 horas
− T. Turno cerrado de tarde de 14:00 a 22:10 horas
− N. Turno cerrado de noche de 22:00 a 06:10 horas
− Los 10 minutos finales del turno saliente y los 10 minutos iniciales del turno entrante se solaparán en el Parque para efectuar un intercambio adecuado de información (jefe/as de equipo e Instrumentistas) y revisión y preparación del material de intervención (oficiales).
− JI. Jornada intensiva de lunes a viernes laborables (7 horas 30 minutos). Se adaptará al calendario de jornada intensiva de ANAV, a las necesidades de la actividad en planta durante paradas y situaciones especiales, así como por necesidades de cumplimiento de la formación preceptiva para el puesto de trabajo.
− En uno de los ciclos de rotación de 42 días definidos- la empresa sustituirá el periodo de JI (Jornada Intensiva) por descanso compensatorio y vacaciones (D). La determinación de este ciclo se comunicará con una antelación previa de 90 días.
3. El ciclo de rotación descrito se establecerá en un sistema de cuadrantes anuales respecto de la prestación fija y estable (excluida por ello la prestación extraordinaria que se realice por recarga o activación del retén), sobre la base que los criterios de rotación anteriormente descritos establecen. El cuadrante será entregado a los trabajadores y trabajadoras afectados y a la representación legal de los trabajadores. Dicha entrega se hará efectiva un mes antes de que el mismo surta efecto.
El sistema de distribución de jornada establecido en el citado cuadrante anual podrá verse afectado por las siguientes circunstancias:
a) Activación del sistema de retén – Localizador (artículo 9)
b) Activación del sistema de retén – Plan de emergencia interior (artículo 10)
c) Los trabajos del personal directamente involucrado en las paradas técnicas programadas por motivo de recarga de combustible en el reactor de la central nuclear (artículo 11).
d) Los cambios de turno, vacaciones y/o descanso semanal compensatorio acordados entre trabajadores o trabajadoras, y que la empresa haya autorizado.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 4-35 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

e) Los cambios de turno acordados entre un trabajador y la empresa.
Adicionalmente, se establece según lo acordado, que cada centro de forma independiente tendrá la potestad de elegir un nuevo turno de trabajo a 12 horas, en cuyo caso deberá procederse al establecimiento de mutuo acuerdo de un cuadrante de trabajo que lo desarrolle.

B) Turno cerrado 5T.
La secuencia de rotación y distribución de jornadas del cuadrante será la siguiente:
1. Ciclo de rotación a lo largo del año: Ciclos repetitivos de 35 días que se concretan en 2M-2T-3N-2D-2M-3T-2N-2D-3M-2T-2N-10D
- M. Jornada de turno cerrado de mañana.
- T. Jornada de turno cerrado de tarde.
- N. Jornada de turno cerrado de noche.
- D. Descanso compensatorio y vacaciones.
2. Horario de las jornadas de trabajo:
- Jornada de turno cerrado (8 horas)
- M. Turno cerrado de mañana de 06:00 a 14:00 horas
- T. Turno cerrado de tarde de 14:00 a 22:00 horas
- N. Turno cerrado de noche de 22:00 a 06:00 horas
3. El ciclo de rotación descrito se establecerá en un sistema de cuadrantes anuales respecto de la prestación fija y estable (excluida por ello la prestación extraordinaria que se realice por recarga o activación del retén), sobre la base que los criterios de rotación anteriormente descritos establecen. El cuadrante será entregado a los trabajadores y trabajadoras afectados y a la representación legal de los trabajadores. Dicha entrega se hará efectiva un mes antes de que el mismo surta efecto.
El sistema de distribución de jornada establecido en el citado cuadrante anual podrá verse afectado por las siguientes circunstancias:
a) Activación del sistema de retén – Localizador (artículo 9).
b) Los trabajos del personal directamente involucrado en las paradas técnicas programadas por motivo de recarga de combustible en el reactor de la central nuclear (artículo 11).
c) Los cambios de turno, vacaciones y/o descanso semanal compensatorio acordados entre trabajadores o trabajadoras, y que la empresa haya autorizado.
d) Los cambios de turno acordados entre un trabajador y la empresa.

C) Turno cerrado 4T
Se podrá establecer un régimen de trabajo a turno cerrado rotativo a 4 turnos, para realizar tareas de vigilancia PCI, siempre que sea en periodos definidos y se conozca la fecha de finalización, y esta no sea superior a 60 días, tales como periodos de recarga o periodos de implantación de PCD's/modificaciones. En caso contrario, siempre se establecerá el régimen descrito Turno 5T.
La secuencia de rotación y distribución de jornadas del cuadrante será la siguiente:
1. Ciclo de rotación mientras duren los trabajos: Ciclos repetitivos de 28 días que se concretan en 2M-2T-3N-2D-2M-3T-2N-2D-3M-2T-2N-3D
- M. Jornada de turno cerrado de mañana.
- T. Jornada de turno cerrado de tarde.
- N. Jornada de turno cerrado de noche.
- D. Descanso compensatorio y vacaciones.
2. Horario de las jornadas de trabajo:
- Jornada de turno cerrado (8 horas)
- M. Turno cerrado de mañana de 06:00 a 14:00 horas
- T. Turno cerrado de tarde de 14:00 a 22:00 horas
- N. Turno cerrado de noche de 22:00 a 06:00 horas
3. El ciclo de rotación descrito se establecerá en un sistema de cuadrantes bimensuales respecto de la prestación fija y estable (excluida por ello la prestación extraordinaria que se realice por recarga o activación del retén), sobre la base que los criterios de rotación anteriormente descritos establecen. El cuadrante será entregado a los trabajadores y trabajadoras afectados y a la representación legal de los trabajadores. Dicha entrega se hará efectiva un mes antes de que el mismo surta efecto.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 5-35 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

El sistema de distribución de jornada establecido en el citado cuadrante anual podrá verse afectado por las siguientes circunstancias:
a) Activación del sistema de retén – Localizador (artículo 9).
b) Los cambios de turno, vacaciones y/o descanso semanal compensatorio acordados entre trabajadores o trabajadoras, y que la empresa haya autorizado.
c) Los cambios de turno acordados entre un trabajador y la empresa.

4. El excedente de horas generado y acumulado por la realización de este tipo de régimen de trabajo, respecto al régimen de Turno 5T, será retribuido como horas extraordinarias de recarga para aquellos procesos que coincidan con periodos de recarga, y como horas extraordinarias festivas, para el resto de procesos a realizar, según precios establecidos en el anexo I, y se calcularán con la siguiente fórmula:

Horas excedentes = (Ratio descanso 5T – Ratio descanso 4T) x (Total días alta x Núm. horas jornada diaria).

Ratio descanso 5T = 1- (Horas jornada ordinaria anual Convenio / (Días año x Núm. horas jornada diaria)).

Ratio descanso 4T = 1- (Total días de Trabajo efectivo / Total días alta).

5. Derechos de información a la RLPT. Un mes antes del establecimiento del Turno 4T, la empresa se reunirá con la representación legal de las personas trabajadoras para facilitar la información organizativa, así como el cuadrante a implantar además de calcular el excedente de horas de cada turno según la previsión de inicio y final de los trabajos. En un plazo no superior a 15 días a la finalización de los trabajos, se facilitará a la RLPT, un registro con las horas de excedente reales y los importes abonados a los trabajadores y trabajadoras.

D) Jornada oficinas y mantenimiento.
Jornada de lunes a viernes laborables de 06:50 a 14:50 (mañana) o de 14:00 a 22:00 (tarde), adaptado al calendario de jornada intensiva de ANAV, a las necesidades de la actividad en planta durante paradas y situaciones especiales, así como por necesidades de cumplimiento de la formación preceptiva para el puesto de trabajo.
La distribución de jornada y horarios descrita se llevará a cabo sin perjuicio de la obligación del trabajador o trabajadora de trabajar la totalidad de la jornada regulada en el artículo 18 del Convenio. Si la distribución de jornadas, según el cuadrante personal del trabajador, fuera inferior a la jornada anual aplicable, la compensación por defecto del resto de horas hasta completarlas, deberán destinarse a formación y/o reconocimientos médicos.

E) Jornada intensiva auxiliares PCI.
Jornada de lunes a viernes laborables de 06:50 a 14:50 (mañana) o de 14:00 a 22:00 (tarde), adaptado al calendario de jornada intensiva de ANAV, a las necesidades de la actividad en planta durante paradas y situaciones especiales, así como por necesidades de cumplimiento de la formación preceptiva para el puesto de trabajo.
La distribución de jornada y horarios descrita se llevará a cabo sin perjuicio de la obligación del trabajador o trabajadora de trabajar la totalidad de la jornada regulada en el artículo 18 del Convenio. Si la distribución de jornadas, según el cuadrante personal del trabajador, fuera inferior a la jornada anual aplicable, la compensación por defecto del resto de horas hasta completarlas, deberán destinarse a formación y/o reconocimientos médicos.

Artículo 8. Clasificación profesional
La relación de grupos y niveles profesionales incluidos en la clasificación profesional descrita en el presente Convenio colectivo es meramente enunciativa, no existiendo obligación de tener cubiertos con personal cada uno de los grupos y niveles profesionales enumerados, si las necesidades de organización de la empresa no lo exigen.
No son, asimismo exhaustivos, los cometidos asignados a cada nivel profesional, pues todo trabajador o trabajadora incluido en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo está obligado a efectuar cuantos

Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 6-35 | https://dipta.cat/ebop/
eBOP T
Diputació Tarragona

trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia, sin menoscabo de su dignidad personal o profesional.

Grupo profesional I
Agrupa los niveles profesionales que están adscritos a la brigada contra incendios: Jefe/a de equipo, oficial 1ª, Instrumentista y oficial 2ª.

A) Jefe/a equipo: Trabajadores o trabajadoras que, con responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interacción humana, con un nivel medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido.
Funciones:
a) Distribuir y ejecutar trabajos entre los integrantes de los turnos de trabajo.
b) Dirigir, coordinar y supervisar los trabajos de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos de PCI del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indiquen los técnicos contraincendios de cada centro.
c) Dirigir y coordinar la brigada de 1ª intervención y los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo y en ausencia del Jefe/a de brigada designado en el PEI, bajo la supervisión y ordenes de los técnicos contra incendios o el personal que dictaminen los procedimientos de emergencia de cada centro
d) Redactar y/o rellenar los informes, partes de trabajo o documentación adecuada a cada tarea que deba realizar su equipo de trabajo.
e) En los casos que el Jefe/a de Servicio no esté presente, asumirán la responsabilidad de interlocución entre la empresa y la propiedad de la instalación en la que se presten los servicios.
f) Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección contra incendios de las plantas en que realicen su servicio.
g) Colaborar en la formación de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.
h) Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones como en promociones profesionales.
i) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio al técnico contraincendios.
j) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
k) Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

B) Oficiales 1ª: Trabajadores o trabajadoras que, con responsabilidades de mando, requieren de conocimientos y destrezas dentro de su especialidad, están capacitados/as 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.
Funciones:
a) Realizar los trabajos de su especialidad de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos de PCI del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indique su Jefe/a de equipo.
b) Redactar y/o rellenar los informes, partes de trabajo o documentación adecuada a cada tarea que deba realizar su equipo de trabajo.
c) Dirigir y coordinar las tareas asignadas a los oficiales de segunda, bajo la supervisión del Jefe/a de Equipo.
d) Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, con el jefe/a de brigada o jefe/a de equipo se lo solicita.
e) Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad, en cambios, modificaciones o adquisición de medios materiales.
f) Participar como integrante de la brigada de 1ª intervención en los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo, bajo la supervisión y órdenes de su jefe/a de equipo o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia de cada centro.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 7-35 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

g) Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de protección contra incendios de las plantas en que realicen su servicio.
h) Colaborar en la formación de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.
i) Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones como en promociones profesionales.
j) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su jefe/a de equipo.
k) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
l) Conocer y aplicar la política de calidad, medio ambiente y PRL de la empresa.

C) Instrumentista: Trabajadores o trabajadoras que, con responsabilidad de mando, requieren de conocimientos y destrezas dentro de su especialidad.
Funciones:
a) Realizar los trabajos de su especialidad de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos de PCI del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indique su jefe/a de equipo.
b) Participar como integrante de la brigada de 1ª intervención en los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo, bajo la supervisión y órdenes de su jefe/a de equipo o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia de cada centro.
c) Redactar y/o rellenar los informes, partes de trabajo o documentación adecuada a cada tarea que deba realizar su equipo de trabajo.
d) Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, con el jefe/a de brigada o jefe/a de equipo se lo solicita.
e) Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad, en cambios, modificaciones o adquisición de medios materiales.
f) Actuar como integrante de la brigada de 1ª intervención bajo las órdenes del jefe/a de equipo.
g) Ejecutar los procedimientos de trabajo en que se efectúen pruebas electromecánicas.
h) Diagnóstico y reparación de averías electromecánicas, en el ámbito de su competencia.
i) Colaborar, junto al jefe/a de equipo y jefe/a del servicio, en la planificación de las operaciones de mantenimiento electromecánico.
j) Realizar y documentar reparaciones, inspecciones, pruebas y ensayos de acuerdo a su procedimiento escrito.
k) Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de protección contra incendios de las plantas en que realicen su servicio.
l) Colaborar en la formación de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.
m) Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones como en promociones profesionales.
n) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su Jefe/a de equipo.
o) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
p) Conocer y aplicar la política de calidad, medio ambiente y PRL de la empresa.

D) Oficiales 2ª: Trabajadores o trabajadoras que, sin responsabilidad de mando, realizan tareas según instrucciones precisas, que requieren de conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y exigencias de razonamiento y destrezas dentro de su especialidad tales como las que se relacionan a continuación, siendo el listado de carácter meramente enunciativo, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos.
Funciones:

Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 8-35 | https://dipta.cat/ebop/
eBOP T
Diputació Tarragona

a) Ejecutar trabajos programados asignados por el jefe/a de equipo y/o los oficiales de primera.
b) Asistir en la ejecución de trabajos de mantenimiento correctivo menor a los oficiales de primera y jefe/a de equipo.
c) Participar en las actividades de la especialidad de instrumentista para la ejecución de trabajos preventivos y/o correctivos de índole menor bajo la supervisión del jefe/a de equipo y/o instrumentista que designe el jefe/a de equipo.
d) Participar como integrante de la brigada de 1ª intervención en los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo, bajo la supervisión y órdenes de su jefe/a de equipo o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia de cada centro.
e) Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de protección contra incendios de las plantas en que realicen su servicio.
f) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su jefe/a de equipo.
g) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
h) Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

Grupo profesional II
Agrupa los Niveles Profesionales del personal que está adscrito al servicio de rondas de vigilancia de protección contra incendios y los conexos o complementarios de los mismos.
E) 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 ANAV, como consecuencia de la inoperatividad 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 Ascó o Vandellós II, 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 (Supervisor/a PCI o jefe/a de equipo) le informe de que es operable la barrera, equipo y/o sistema de PCI afectado y constatado el cierre de la inoperatividad.
c) Ejecutar su trabajo de acuerdo con los planes de trabajo y procedimientos establecidos.
d) Cumplimentar los registros que se establezcan para las actividades que desarrolla, rellenando los informes, partes y/o documentación adecuada la vigilancia periódica o continua.
e) Control de trabajos especiales: trabajos con riesgo de incendio, químicos, recintos confinados, trabajos en altura y/o movimiento de cargas.
f) Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de protección contra incendios de las plantas en que realicen su servicio.
g) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su Responsable (supervisor/a PCI o jefe/a de equipo).
h) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
i) Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

Artículo 9. Retén-localizador
La empresa establecerá un sistema de retén - localización durante el cual, los trabajadores o 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 cuarenta y cinco (45) minutos, desde el momento del aviso.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 9-35 | https://dipta.cat/ebop/ DiputacióTarragona

El sistema de retén se cubrirá del siguiente modo:
a) En primer lugar, con las personas que se encuentren a turno durante las cuatro (4) horas anteriores o posteriores a su turno de trabajo. En este caso, el personal saliente que considere el jefe/a de Equipo saliente permanecerá en el servicio hasta que se cubran los puestos vacantes durante un periodo máximo de 4 horas. Si fuera necesario cubrir el resto de la guardia (4 últimas horas), en este caso sería el jefe/a de equipo entrante quien deberá ponerse en contacto telefónico con los miembros/as del siguiente turno necesarios para cubrir los puestos vacantes.
Las cuatro horas de prolongación o anticipación de turno, tendrán la consideración de horas extras estructurales festivas, hasta que el/la Responsable del Servicio indique la terminación de las mismas o hasta la incorporación a su turno de trabajo, y no se abonará cantidad alguna por desplazamiento.
b) En caso de no ser posible o suficiente completar el turno de servicio con el personal entrante, el/la técnica responsable del servicio, o en su defecto el jefe/a de equipo saliente intentará cubrir las vacantes del turno según lo establecido en el artículo 39 del presente Convenio. En este supuesto, se computará una hora extra como tiempo de desplazamiento (ida y vuelta), retribuyéndose la jornada realizada en su conjunto como horas extras festivas. Además de serle abonado el desplazamiento según se regula en el artículo 30.l) del presente Convenio colectivo.

Las horas extras generadas en situación de retén o en el desplazamiento, podrán ser retribuidas (según tablas salariales del anexo I o compensadas en tiempo libre equivalente. En caso de optar por la compensación, el tiempo a compensar podrá disfrutarse en tiempo libre acumulado a otros periodos de libranza, acordando el momento de disfrute de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.
El trabajador/a adquiere la obligación de mantener conectado y en estado de recepción de llamada de mensajes o avisos, el teléfono móvil y/o buscapersonas que se le facilite para avisarle durante el periodo que se encuentre de retén.
Dada la importancia que comporta para garantizar la prestación de un servicio de emergencia la atención del sistema de retén – localización, el incumplimiento de dicha obligación será objeto de acción disciplinaria por parte de la empresa en los términos estipulados en el régimen disciplinario de este Convenio colectivo.

Artículo 10. Retén Emergencia Interior (Pei)
1. Organización retén PEI: Cinco (5) puestos estarán de retén del PEI de forma permanente durante todas las horas del conjunto de días del año, organizándose el cuadrante de la siguiente manera:
- Personal de jornada intensiva (5 puestos): Cubrirán durante 24 horas al día: Días laborables jornada intensiva.
- Personal de turno: (5 puestos): Cubrirán durante 24 horas al día:
- Fines de semana
- Festivos
- Aquellas semanas que el 6º turno no está en el emplazamiento (formación externa y/o descanso largo por ajuste de jornada anual)
En los casos anteriores los cinco puestos del turno cubrirán el retén 24 horas/día. Para su cobertura se establecerá un cuadrante de retén de PEI utilizando las 8 horas restantes de las 24 en que no están cubriendo turno (8 horas) ni retén de cobertura de incidencias (4 horas por delante y 4 por detrás del turno de trabajo).
En caso de activarse el retén de incidencias por bajas y/o ausencias, para garantizar la cobertura del retén del PEI, los activados del retén de cobertura de ausencias pasarán a cubrir 12 horas de retén del PEI; para de esta manera garantizar la presencia de 5 personas en el retén de emergencia (PEI) y cubrir las 24 horas del día.

2. Alcance del retén PEI:
- Tiempo de activación máximo el marcado en el PEI en cada momento.
- Activación por emergencias y 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/a que efectivamente lo realice computándose por hora efectivamente realizada.

eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 10-35 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

- Durante el horario de trabajo de la jornada intensiva las emergencias del PEI serán cubiertas por este personal, sin considerarse por tanto dichas horas como horas efectivas de retén.
- Si en algún momento por parte del cliente se prescindiera de este retén, la empresa podrá cancelar el cuadrante organizativo mencionado en este momento, así como su retribución económica, comunicándolo a la representación de los trabajadores con una antelación de mínimo tres meses.

Artículo 11. Recarga
- Se consideran como tales las paradas técnicas inicialmente programadas por motivo de recarga de combustible en el reactor de una central nuclear. Por tanto, no se considerarán 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.
- 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.
- No obstante, lo anterior, en aquellas paradas no programadas para efectuar reparaciones, el personal directamente involucrado tendrá derecho al cobro del incentivo previsto en los supuestos siguientes:
- Trabajos organizados en régimen de jornada ordinaria, siempre que su duración sea superior a 7 días, iniciándose su percepción a partir del 8º día.
- Trabajos organizados en régimen de 2/3 de turno, siempre que su duración sea superior a 4 días, iniciándose su percepción a partir del 5º día.
La situación laboral en periodo de recarga generará el devengo del Plus de recarga en las cantidades que figuran en el artículo correspondiente al Plus recarga, reflejado en el capítulo V - Condiciones económicas.

Artículo 12. Mantenimiento de aptitudes
La empresa, a fin de que sus trabajadores/as conserven el estado físico y técnico de aptitud que superaron al ser contratados, podrá establecer entrenamientos, según se regula en el artículo siguiente, para conservar dicha capacidad. Y para su verificación, las pruebas necesarias de carácter médico (reconocimiento médico a criterio de los servicios de salud), físico y técnicas (ejercicios teórico - prácticos).
La habilitación legal para la conducción de los vehículos de emergencia adscritos al servicio por quienes deben conducirlos en el desempeño de su trabajo es considerada un elemento esencial y sustantivo en la contraprestación laboral. Su obtención y/o renovación es una manifestación de la obligación del trabajador/a de mantener sus condiciones de aptitud para el trabajo. Los costes de renovación de dichos carnés correrán a cargo de la empresa (previa presentación de factura).

Artículo 13. Entrenamiento físico
Para posibilitar el mantenimiento de aptitudes físicas y la idoneidad física del trabajador o trabajadora a las exigencias establecidas por la legislación vigente o por el cliente, se establece un programa de entrenamiento para la mejora y el mantenimiento de las aptitudes físicas del personal que integra la brigada contraincendios, que el trabajador/a se compromete a seguir. La empresa facilitará a todos los componentes de la brigada, un planning de entrenamiento realizado, aprobado y tutelado por un técnico competente en la materia, que tenga como finalidad la superación de las pruebas físicas exigibles. El programa de entrenamiento establecerá 4,5 horas de entrenamiento semanal durante todo el año, repartiendo las horas en dos sesiones en jornada intensiva y tres durante el resto de semanas, repartiendo equitativamente los entrenamientos entre los siete días de la semana, a fin de no concentrar las cargas de entrenamiento en días consecutivos, con la finalidad de prevenir lesiones y patologías derivadas del ejercicio físico, por una mala distribución de las cargas de entrenamiento.
El planning de entrenamiento físico se realizará dentro de la jornada laboral y en las instalaciones deportivas indicadas por la empresa, a excepción de los días de descanso compensatorio, que será el trabajador/a quien decidirá el lugar más apropiado para realizar el planning de entrenamiento establecido por la empresa.
El técnico competente en la materia auditará, como mínimo, un entrenamiento cada ciclo de 42 días, con la finalidad de enseñar y velar por la correcta realización de los ejercicios establecidos en el planning de entrenamiento a fin de evitar posibles lesiones, al igual que resolver posibles dudas del personal.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 11-35 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

Cualquier cambio en la organización o distribución de las sesiones de entrenamiento, deberá ser comunicado y aprobado en consenso entre la empresa, el técnico competente y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.
Será prioritaria la prestación de los servicios profesionales, frente al entrenamiento físico, en las siguientes circunstancias:
- Periodos de recarga.
- Situaciones de emergencia, a modo enunciativo, pero no enumerativo: activación de la brigada, solicitud expresa de sala de control, (…).
La representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo acordará con la Dirección de la empresa el sistema de organización y planificación de los entrenamientos regulados en este artículo.
Para el centro de trabajo de la CN Ascó, la planificación de los entrenamientos será la siguiente:

1	Ji		8	M		15	DC		22	N		29	T		36	DC	
2	Ji	X	9	M		16	DC	X	23	N	X	30	T	X	37	DC	X
3	Ji		10	T	X	17	M		24	DC		31	N		38	DC	
4	Ji	X	11	T		18	M		25	DC	X	32	N	X	39	DC	X
5	Ji		12	N	X	19	T	X	26	M		33	DC		40	DC	
6	DC	X	13	N		20	T		27	M	X	34	DC	X	41	DC	X
7	DC		14	N	X	21	T	X	28	M		35	DC		42	DC	

Capítulo III. Aspectos de contratación

Artículo 14. 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.
En todo momento, se respetarán los requisitos mínimos de formación y cualificación de cada puesto de trabajo, exigidos según se establece en los procedimientos establecidos a tal fin.

Artículo 15. Ingreso
Las condiciones para el ingreso serán establecidas por la empresa en función de las exigencias derivadas de la actividad y de aquellos criterios que la misma considere como necesarios para garantizar la mejor eficacia.
El aspirante a incorporarse a la plantilla de la empresa deberá someterse tanto a reconocimiento médico como a todas aquellas pruebas y formalidades que aquella le exija.
La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

Artículo 16. Periodo de prueba
El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el periodo de prueba de 1 mes para oficiales y 2 meses para jefe/as de equipo.

Artículo 17. Promoción económica de nuevo ingreso
Los trabajadores de nuevo ingreso que se incorporen a la plantilla de la respectiva brigada (grupo profesional I) lo harán en la categoría profesional de oficial de 2ª menos de 6 meses, promocionando automáticamente al puesto de oficial de 2ª de más seis meses, una vez que el mismo haya cumplido 6 meses de antigüedad, aplicándose las tablas salariales del anexo I al efecto.

Capítulo IV. Tiempo de trabajo y su ordenación

Artículo 18. Jornada de trabajo

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 12-35 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo tendrán una jornada laboral en cómputo anual de mil setecientas setenta y dos (1772) horas de trabajo efectivo durante la vigencia del mismo.
La empresa establecerá la organización del servicio a través de turnos rotatorios de lunes a domingo, inclusive ambos. Se establecerá anualmente un cuadrante de turnos de trabajo, vacaciones y descansos compensatorios por un total (en promedio de los diferentes turnos) de 1752 horas efectivas anuales el resto hasta completar las 1772 horas anuales, podrán destinarse a formación y reconocimientos médicos.
El reconocimiento médico, hasta máximo de (1) jornada, estará incluido dentro de la jornada máxima anual fijada en el párrafo anterior.

La formación preceptiva para el puesto de trabajo se desarrollará dentro de la jornada de trabajo.
Si las necesidades del servicio lo exigieran, por emergencias o siniestros o simulacros, el trabajador/a estará obligado/a 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 y en concreto el R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre.

Artículo 19. 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 20. Horas extraordinarias
Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este Convenio colectivo.
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 y/o emergencias, serán consideradas, en todo caso, como de fuerza mayor y no se integrarán en el computo anterior.
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.
Durante los periodos de recarga, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo aceptan y se comprometen a la realización de las horas extraordinarias establecidas en el cuadrante de horas de recarga pactado entre empresa y RLT (dentro de los límites establecidos por la

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 13-35 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

legislación vigente), con el consiguiente devengo de la remuneración de las realizadas por este motivo, según tablas salariales del anexo I.
Las horas extraordinarias podrán retribuirse (según anexo I), o compensarse mediante descanso, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a. En caso de optar por la compensación, la compensación será:
- Con carácter general, cada hora de exceso por hora y quince minutos (1:15) de tiempo libre de compensación.
- En periodo de recarga, cada hora de exceso por hora y veinte minutos (1:20) de tiempo libre de compensación.
a) Asimismo, se establecen los siguientes criterios para la compensación de horas extra en descanso: Se deberá solicitar la compensación, por escrito, con al menos 15 días de antelación a su disfrute. La empresa deberá contestar por escrito en plazo no superior a 4 días. En caso de no respuesta, se entenderá concedido el permiso.
b) Se concederá a 1 persona por turno como máximo, siendo atendida la primera solicitud. Salvo que se cubra con personal de bolsa (a 8 horas), en cuyo caso se podrá extender su concesión a 2 personas, siempre y cuando no se haya solicitado un día de libre disposición en el mismo turno y día.
c) Se compensarán dentro de los 4 meses siguientes a su devengo. Si no se compensan en este periodo de tiempo, se procederá automáticamente a su abono en nómina.
d) Se limitará la acumulación de días a compensar a un máximo de 7 días. Una vez superado este límite, las horas que se generen, se abonarán automáticamente en nómina.

Artículo 21. 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 22. Vacaciones
Todos los trabajadores afectados por este Convenio colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, siempre que lleve un año al servicio de la misma.
Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.
Los descansos largos de 10 días, los 3 primeros (viernes, sábado y domingo) el trabajador/a no estará disponible, salvo acuerdo en contrario y, las vacaciones anuales las elegirá el trabajador/a en ciclos de 7 días del descanso largo (lunes a domingo) excepto semanas de recarga y la semana "superlarga" (17 días naturales donde 7 se cuentan como vacaciones puestas por la empresa y el resto son descansos compensatorios en los que el trabajador/a no estará disponible) que vendría fijada por la empresa.
El trabajador/a tendrá hasta el 31 de marzo para elegir las vacaciones, en caso de no hacerlo, lo hará la empresa.
Una vez fijados los periodos vacacionales, no se podrán modificar sin acuerdo.

Artículo 23. Permisos y licencias retribuidas
1. El colectivo de trabajadores afectados por este Convenio colectivo dispondrá de un máximo de cinco días anuales de permiso retribuido por centro de trabajo a disfrutar durante la vigencia del presente Convenio

eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 14-35 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

colectivo a partir de la fecha de firma del mismo, para asistir a bodas, bautizos o comuniones de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad, debiendo mediar previo aviso y justificación a la empresa por plazo de quince (15) días.
2. Las situaciones previstas en favor de los cónyuges o familiares reguladas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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. A los efectos de clarificar la necesidad de que se amplíen los días de permiso por ser necesario el desplazamiento del trabajador o de la trabajadora para a que hace referencia el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá, que el mismo concurre cuando la distancia entre el centro de trabajo y la localidad de destino es superior a 150 kilómetros 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 trabajador o la trabajadora aportarán a la empresa certificación administrativa u otro documento acreditativo al respecto.
4. Los trabajadores o las trabajadoras podrán sustituir el derecho de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor hasta que éste cumpla nueve meses, por la acumulación correspondiente en jornadas completas y fracciones correspondientes. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores.
El disfrute del permiso por acumulación de lactancia será de un máximo de 15 días laborales, excepto el trabajador/a que disfrute parte del permiso de maternidad, en cuyo caso se hará un cálculo personalizado.
5. Se establece un día de libre disposición con carácter retribuido para cada año de duración del presente Convenio.
Los días correspondiente a los años 2021 y 2022 que, en la fecha de firma del presente texto no hubiesen sido disfrutados, podrán solicitarse hasta el fin del año 2023.
El disfrute de estos días de libre disposición no afectará al devengo del plus de absentismo
Se establecen los siguientes criterios para su concesión:
a) Se deberán solicitar por escrito (incluida comunicación electrónica de cualquier tipo) con 48 horas de antelación como mínimo, salvo urgencia debidamente acreditada y justificada.
La empresa deberá responder en el plazo de 24 horas. En caso de que no haya repuesta se entenderá como concedido el permiso.
b) Se concederán como máximo a 1 persona por turno salvo que se cubra con personal de bolsa (a 8 horas), en cuyo caso se podrá ampliar su concesión a 2 personas por turno. Siempre y cuando no se haya concedido un día de libre disposición en el mismo turno.
En caso de imposibilidad de concesión de días de permiso por razones organizativas, excepcionalmente se extenderá el periodo de disfrute al primer trimestre del año siguiente.

Artículo 24. Permisos y licencias no retribuidas
Se establece la posibilidad de solicitud de 2 días de permiso al año por razones personales. Estos permisos no serán retribuidos, acordando trabajador/a y empresa la restitución del tiempo de trabajo no ejecutado en función de las necesidades del servicio.
Se estipulan las siguientes condiciones para su aplicación:
1. Solicitud de autorización previa al jefe/a de servicio y aceptación de la misma en función de la afectación al turno de trabajo.
2. Acuerdo expreso de todos los trabajadores afectados por el cambio.
3. Limitación a 1 cambio / día como máximo.

Capítulo V. Condiciones económicas

Artículo 25. Retribuciones
Están integradas por el salario base, gratificaciones extraordinarias y pluses salariales establecidos en la tabla del anexo I.

Artículo 26. Estructuración de la nómina mensual

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 15-35 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

La empresa distribuirá los salarios brutos anuales fijados en 14,5 pagas anuales. Las 12 pagas mensuales ordinarias serán de similar cuantía, efectuando el preceptivo ajuste en cada una de las pagas como consecuencia de la no prestación efectiva del trabajo en determinados días.
El personal del nivel profesional de instrumentista percibirá la Gratificación Extraordinaria de beneficios de forma prorrateada, distribuyendo la totalidad de la cuantía a percibir en 12 mensualidades y en concepto de Paga prorr. Beneficios.
El personal del grupo profesional II tendrá todas sus Gratificaciones Extraordinarias prorrateadas.
Las retribuciones se abonarán entre los días 1 y 6 del mes siguiente a su devengo.

Artículo 27. Salario base
Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada uno de los niveles profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio colectivo y será el establecido en el anexo I.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias
Los trabajadores afectados por este Convenio colectivo percibirán gratificaciones denominadas de verano, navidad y beneficios, según tabla de anexo I. Se establecen como fechas para estas gratificaciones los meses de julio, diciembre y marzo respectivamente.

Artículo 29. Complementos salariales
Se establecen los siguientes pluses salariales en las cuantías indicadas en el anexo I:
A) Plus turnos
Se establece un plus de turnicidad, en función de la modalidad de turnos que se trabaje, siendo estos:
3x7, tres turnos diarios, siete días a la semana.
2x7, dos turnos diarios, siete días a la semana.
3x5, tres turnos diarios, cinco días a la semana.
2x5, dos turnos diarios, cinco días a la semana.
B) Plus tóxico – penoso – peligroso
Los trabajadores/as acogidos al presente Convenio percibirán un plus tóxico - penoso - peligroso según los valores que se establecen en la tabla del anexo I.
C) Plus Nocturnidad
Los trabajadores/as adscritos a un sistema de turnos de trabajo tendrán la consideración de trabajadores/as nocturnos/as a los efectos de lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores. Tales trabajadores/as tendrán una retribución específica por las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, según tablas salariales del anexo I.
Los trabajadores/as del grupo profesional II con horario diurno que, excepcionalmente, desempeñen su trabajo en horario nocturno, serán retribuidos de forma específica por cada hora efectivamente trabajada en periodo nocturno, de acuerdo con lo dispuesto en las tablas salariales del anexo I.
D) Plus Festivos
Se fija una cantidad por día festivo realmente trabajado, la cual figura en la tabla del anexo I. Los días festivos correspondientes a las fechas 26 de diciembre, 6 de enero y la fiesta local de Ascó o Vandellós, respectivamente, su retribución corresponderá al doble de la cantidad fijada en dicha tabla.
E) Plus retén
La situación laboral de retén generará el devengo del Plus de retén en las cantidades que figuran en la tabla anexo I.
F) Plus de activación de retén localizador
Cuando por necesidades del servicio, fuera necesario activar el retén, el trabajador/a que se encuentre en situación de retén localizador y que por dicha causa fuera llamado para cubrir el servicio, será compensado con la cantidad fijada a tal efecto en las tablas salariales del anexo I, por retén única y exclusivamente el primer día de llamada, fuera cual fuere la duración última del retén activado, cantidad que compensa al trabajador/a por la falta de previsión en la llamada.
Este plus será incompatible con el abono de la factura en concepto de almuerzo, comida o cena generada en la misma jornada de trabajo.
G) Plus de permanencia.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 16-35 | https://dipta.cat/ebop/ DiputacióTarragona

Será la cantidad percibida por aquel trabajador/a que, como consecuencia de su activación como retén, complete una jornada trabajada máxima de doce (12) horas y realice su pausa de manutención permaneciendo en las instalaciones de la central nuclear, o la de aquel trabajador/a que estando en su tiempo de descanso compensatorio, acuda al centro de trabajo a realizar una cobertura de reten. La cantidad percibida será la equivalente a una hora extra festiva.

H) Plus retén PEI

El valor económico del retén de emergencias PEI es el establecido en el anexo I. Se abonarán un máximo de 36.520 horas/año para todo el colectivo de trabajadores/as en concepto de Retén P.E.I. siempre que ANAV mantenga esta condición contractual con FALCK SCI.

Por propia naturaleza de este plus, el mismo sólo podrá ser devengado por el grupo profesional I.

I) Plus activación retén PEI

El precio unitario por activación de retén será el fijado en las tablas salariales del anexo I.

Por propia naturaleza de este plus, el mismo sólo podrá ser devengado por el grupo profesional I.

J) Plus medias dietas

Se establece en concepto de ayuda a la manutención por día trabajado. Se aplicará en su totalidad en el supuesto de que se haya trabajado todos los días que figuran en el cuadrante individual de cada trabajador/a. Caso contrario, se detraerá la cantidad prorrateada a cada día de ausencia no justificada legalmente.

K) Plus de antigüedad

Se establece un plus de antigüedad consistente en aumentos por años de servicio para todos los niveles profesionales, según importe establecido para cada nivel profesional en las tablas salariales del anexo I, por cada tres años.

L) Kilometraje/locomoción

Cuando sea requerida la presencia de los trabajadores/as en el centro de trabajo para la realización de horas extraordinarias (fuera del calendario de turno programado y del retén), la empresa abonará cuarenta y cuatro (44) kilómetros por desplazamiento originado por esta causa a razón del precio del quilómetro establecido en el anexo I.

Si por necesidades de la empresa fuera necesaria la utilización del vehículo propio para desplazamientos extraordinarios acordados previamente con la misma (siempre fuera del turno programado y retén), se abonarán los quilómetros al precio establecido en el anexo I. Este kilometraje no se abonará en ningún caso:

- Al personal que tuviera que desplazarse para realizar su turno de trabajo en el día requerido con anterioridad o posterioridad a ser requerida su presencia.
- Al personal que tuviera que desplazarse al centro de trabajo por activaciones de retén, en este sentido únicamente se abonará al personal que se desplace por necesidades del servicio encontrándose en periodo de descanso.

M) Plus recarga

Se establece un plus recarga de conformidad con los siguientes apartados, el cual será abonado a los trabajadores y trabajadoras afectados exclusivamente mientras ANAV siga manteniendo el abono a FALCK SCI del incentive de recarga.

El importe del plus de parada normal, festivo y el índice de frecuencia vienen serán los establecidos por el convenio colectivo del sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona.

N) Paga productividad por no absentismo

Se abonará aquellos trabajadores/as que tengan un absentismo individual dentro de las ratios, descritas a continuación, que dan opción al devengo de la citada paga. El abono se hará en la nómina del mes de enero del año natural siguiente, una vez se hayan obtenido los datos acumulados del ejercicio finalizado.

Para generar el derecho a percibir esta paga el trabajador/a deberá haber permanecido de alta en la empresa durante todo el ejercicio objeto de cálculo, sin que en otro caso se devengue parte proporcional alguna.

El periodo de referencia será de doce (12) meses (año natural). Las ratios que dan derecho al abono de la citada paga son:

- Absentismo individual < ó = a 2 días de ausencia/año: paga del 0,9% del salario bruto anual sin horas extraordinarias.
- Absentismo individual < ó = a 4 días de ausencia / año: paga del 0,6% del salario bruto anual sin horas extraordinarias.
- Absentismo individual > a 4 días de ausencia / año: no hay paga de absentismo.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 17-35 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

A efectos de la valoración del absentismo individual de la referida paga no se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a:
- Huelga legal, por tiempo duración de la misma.
- El ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.
- Maternidad, paternidad.
- Riesgo duración embarazo.
- Vacaciones.
- Las derivadas por la situación física o psicológica derivada a violencia de género, acreditada por los servicios sociales de salud según proceda.
- Lactancia.
- Días de libre disposición (artículo 23.5)

O) Plus ambulancia

Se garantiza el pago a todos los integrantes de la brigada de forma directa, sin limitarlo en número, pero con un máximo de 30 personas siempre que este servicio se preste por la brigada contra incendios y esté incluidos en el contrato de servicios entre ANAV y FALCK

El valor económico del presente plus es el establecido en las tablas salariales del anexo I.

P) Complemento Supervisión

Lo percibirán aquellos auxiliares protección contra incendios (grupo profesional II) que realicen todas o la mayoría de las siguientes funciones y mientras lo hagan:
- Controlar la asistencia y puntualidad de los auxiliares PCI y en caso necesario activar el retén.
- Distribuir y coordinar los integrantes de los turnos de trabajo de los auxiliares contraincendios, según las prioridades de ejecución que indiquen los técnicos contraincendios de cada centro.
- Dirigir y supervisar las vigilancias de protección contra incendios periódicas y/o permanentes según los procedimientos de PCI del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indiquen los técnicos contraincendios de cada centro.
- Redactar, rellenar y/o supervisar los informes, partes o documentación adecuada a cada tarea que deban realizar los auxiliares contraincendios asignados a su supervisión y en particular la relacionada con las vigilancias.
- Realizar los trabajados de supervisión y comprobación del buen estado del material proporcionado por la empresa relacionado con las vigilancias periódicas y/o permanentes que estén bajo su supervisión, según las prioridades de ejecución que indique su jefe/a de equipo.
- Repartir y explicar a los auxiliares PCI documentación facilitada por los técnicos CI, al igual que prestar apoyo al reparto de EPIS y supervisión sobre su uso adecuado.
- Realizar supervisiones de vigilancias al personal auxiliar CI y cobertura de vacantes en caso de fuerza mayor.
- Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su jefe/a de equipo.
- Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos contra incendios de las plantas en que realicen su servicio.

Artículo 30. Incremento salarial

Se acuerda que el incremento salarial aplicable a los distintos conceptos retributivos de las tablas salariales del anexo I en cada uno de los años de vigencia del Convenio colectivo será el porcentaje reseñado a continuación, salvo aquellos conceptos que tengan un tratamiento específico a lo largo del redactado del Convenio:

	Revisión salarial	
Año	Grupo I	Grupo II
2021	2%	2%
2022	4,5%	5,5%
2023	5%	6%

Artículo 31. Retribución flexible

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 18-35 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

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.

Capítulo VI. Régimen disciplinario

Artículo 32. Faltas
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. Todos los trabajadores, trabajadoras, mandos intermedios y responsables del servicio 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) Faltas leves:
a) Ausencia injustificada al trabajo un día al mes.
b) El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas de carácter leve.
c) Hasta tres faltas injustificadas de puntualidad en el periodo de un mes, con retraso superior a diez (10) minutos o cuando el tiempo de retraso acumulado exceda de treinta (30) minutos dentro del período de 30 días.
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 considerara 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.
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) 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.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 19-35 | https://dipta.cat/ebop/ DiputacióTarragona

g) La falta de respeto y consideración, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos o cualquier tercero estando de servicio. Si lo anterior revistiera gravedad o fuera en extremo grave la falta se reputará grave o muy grave.
h) 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.
i) No comunicar a la empresa o no comunicarlos con la puntualidad debida los cambios de residencia o domicilio, los cambios experimentados en la situación familiar y/o demás circunstancias que afecten a la actividad laboral (datos para Hacienda o Seguridad Social). La omisión maliciosa o la falsedad en estos datos se considerará como falta grave.
j) Realizar un cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa.
k) No notificar a la empresa, al responsable del servicio o mando intermedio, 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.
l) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 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.
m) 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.
n) No advertir, inmediatamente a sus jefe/as, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
o) 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.

B) Faltas graves:
c) La reiteración o reincidencia en la comisión de dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en un periodo de un mes y habiendo mediado sanción.
d) El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas, de carácter grave.
e) Ausencias injustificadas al trabajo de dos días consecutivos o de tres días alternos durante un periodo de treinta días.
f) La imprudencia en acto de trabajo o el incumplimiento de las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente. Será falta muy grave cuando repercuta en las personas, porque implicase riesgo de accidente para el trabajador o trabajadora, o para sus compañeros, en máquinas, materiales, instalaciones o edificios o peligro de avería.
g) La desobediencia a los mandos, en cuanto al desempeño de sus funciones y aquellas que sean reflejadas específicamente en procedimientos de trabajo, siempre y cuando no constituya delito o infrinja manifiestamente el ordenamiento jurídico. 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 disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo, cuando suponga un perjuicio grave al servicio y a las exigencias del cliente.
i) El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo o en beneficio propio.
j) La utilización, conservación indebida, inadecuada, imprudente o negligente de materiales, útiles o medios, o descuidos graves en el trabajo, cuando provoquen al servicio o la empresa un daño de la misma entidad.
k) Las injurias.
l) La simulación o suplantación, activa o pasiva, de personalidad o de la presencia de otro trabajador/a en el trabajo.
m) El consumo de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas y/o de bebidas alcohólicas estando de servicio (jornada efectiva de trabajo o situación de disponibilidad) y/o bajo la influencia de las mismas, constituyendo o pudiendo constituir un peligro para el propio trabajador/a, para los demás

Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 20-35 | https://dipta.cat/ebop/
eBOPT
Diputació Tarragona

trabajadores/as o para otras personas de las contrataras y/o del cliente, y/o el negarse injustificadamente a las pertinentes comprobaciones médicas y técnicas ordenadas por la empresa o por el cliente. Estas situaciones quedarán acreditadas cuando la tasa de alcoholemia (volumen de alcohol que hay en la sangre, medido en gramos de alcohol por cada litro de sangre (g/l) o su equivalente en aire espirado) supere los índices establecidos por la normativa de seguridad nuclear.
En relación con lo regulado en el artículo 34.3 del presente Convenio colectivo, solo podrá adoptarse la decisión de sancionar con despido disciplinario cuando la reincidencia en dicha conducta evidencie la concurrencia de las notas embriaguez habitual y/o toxicomanía, y repercusión negativa en el trabajo exigidos por el artículo 54.2 f) del ET.
n) 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 treinta minutos en un mes.
o) 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.
p) La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.
q) La no asistencia injustificada a la formación en materia de seguridad laboral o a los cursos de reciclaje propuestos por la empresa y acordadas con la Representación Legal de los Trabajadores. Si como consecuencia de su inasistencia, el trabajador/a no obtuviera, mantuviera o renovara, en forma y plazo, las aptitudes necesarias que le habilitan como bombero, la falta será considerara como muy grave.
r) 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.
s) Emplear los medios de comunicación de la empresa o del cliente para usos distintos para los que están habilitados y/o autorizados, según lo que se defina en el procedimiento o protocolo específico al efecto. Grabar archivos informáticos relacionados con el trabajo y/o sacarlos del centro de trabajo, sin autorización de la empresa, se considerará falta muy grave.
t) No portar útiles, herramientas o medio de comunicación facilitados por la empresa, en correctas condiciones para su uso.
u) Incumplimiento de lo establecido respecto a obligación de disponibilidad del trabajador/a recogida en el presente Convenio colectivo.
v) 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.
w) La ocultación intencionada de materiales y utensilios.
x) Dormir durante la jornada de trabajo.
y) 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. La negativa injustificada a la utilización y conducción de los medios y vehículos asignados al servicio será considerada falta muy grave.
C) Faltas muy graves:
a) La reiteración o reincidencia en la comisión de tres faltas grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un periodo de un mes, si ha sido sancionada.
b) Ausencias injustificadas al trabajo durante tres o más días consecutivos en un mes o cinco alternos en el periodo de seis meses.
c) Más de doce faltas injustificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o de veinticinco en un año.
d) La falsedad, trasgresión de la buena fe contractual, deslealtad, el fraude, 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 del cliente, o durante el horario de trabajo.
e) El inutilizar, causar daños o modificaciones maliciosas en útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de empresa.
f) La indisciplina o desobediencia a las normas de trabajo de la empresa y órdenes de los mandos, si reviste especial gravedad.
g) La falsedad en las circunstancias de un accidente de trabajo, la simulación o prolongación maliciosa de enfermedades en su duración, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 21-35 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

licencias. Incluye el realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de Incapacidad Temporal.
h) La notoria disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo, cuando repercuta de igual forma los intereses empresariales.
i) Las del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
j) Revelar secretos o datos de obligada reserva; el falsificar o tergiversar documentos y ofender en materia grave y públicamente a la empresa, sus directivos o compañeros de trabajo.
k) Los malos tratos de palabra y obra, el abuso de autoridad o falta de respeto y consideración notorias a sus jefe/as o a sus familiares, así como a sus compañeros, personal del cliente o de otras contratas y subordinados, así como la participación en peleas estando de servicio, 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.
l) La no atención o activación de los sistemas de aviso y/o localización en situación de retén o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, o la no respuesta y/o personación en el puesto de trabajo dentro de los límites y topes horarios pactados o establecidos al efecto.
m) 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.
n) 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.
o) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
p) Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
q) La no acreditación ante la empresa del permiso de conducir clase “C” en el término máximo de tres meses a contar desde la firma del contrato o la retirada o pérdida del permiso de conducir en aquellos trabajadores/as que sea un requisito esencial para el desempeño de su trabajo.
r) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Artículo 33. Sanciones
Las sanciones que podrán imponerse son las siguientes:
1. Por falta leve: Amonestación verbal o escrita. Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.
La empresa comunicará a la RLT cualquier sanción con carácter previo a su imposición, sea cual sea su graduación.

Artículo 34. Premios
Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, la empresa otorgara a sus trabajadores y trabajadoras, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen:
- Espíritu de servicio
- Espíritu de fidelidad
- Afán de superación profesional
- Absentismo general no superior al 1%.
Las recompensan que se establecen para premiar los actos descritos podrán consistir en:
- Premios en metálico por importe de 5 días.
- Aumento de vacaciones retribuidas
- Felicitaciones por escrito, que se harán publicas
- Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

Capítulo VII. Disposiciones varias

Artículo 35. Complemento de incapacidad temporal.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 22-35 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

A) Complemento por Incapacidad Temporal derivada de accidentes laborales: la empresa compensará al trabajador/a el 100 por 100 del salario bruto mensual, según tablas.
B) En caso de baja por I.T. generada por lesión producida realizando entrenamiento físico o actividad deportiva, la empresa garantizará una percepción equivalente al 100% del salario bruto mensual, según tabla. Dicha mejora se abonará desde el primer (1º) día de baja por un periodo máximo de seis (6) meses. Corresponderá al trabajador/a acreditar ante la empresa dicha circunstancia. El complemento de IT regulado en este punto solo aplicará al primer proceso de Incapacidad Temporal, de cada trabajador/a, por periodo de doce meses, salvo que el segundo sea recaída de uno anterior.
C) En caso de baja por I.T por enfermedad que comprenda hospitalización o enfermedad común superior a quince días, la empresa garantizará una percepción equivalente al 100% del salario bruto mensual, según tablas. Dicha mejora se abonará a partir del decimosexto (16) día de baja y por un periodo máximo de seis (6) meses. Este complemento no procederá cuando el trabajador/a acumule en los doce meses anteriores tres o más procesos de Incapacidad Temporal, que no sean recaída de otros anteriores.
Se excluirán de estas prestaciones, las bajas ocasionadas por accidentes y traumatismos provocados por la práctica de deportes de riesgo y ejecución de trabajos domésticos o actividades laborales ajenas a FALCK S.C.I. Por deportes de riesgo se entenderá aquellos en los que intervengan variables que no pueden ser controladas por el propio practicante, tales como alta velocidad, grandes alturas y condiciones climáticas extremas.
A los efectos de la base de cálculo del Complemento de Incapacidad Temporal, los conceptos retributivos de las Tablas Salariales que serán tenidos en cuenta, en cómputo mensual, son:
- Salario base
- Plus conducción ambulancia (si aplica)
- Plus antigüedad
- Plus movilidad funcional
- Parte proporcional pagas extras
- Turnos (si aplica)
- Festivos
- Nocturnidad
- Tóxicos-P-P
- Media dieta
- Retén
- Complemento supervisión (si aplica)
- Complemento ad personam (si aplica)

Artículo 36. Salud laboral
1. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales.
2. Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.
3. La empresa, a través de su Servicio de Prevención, y en colaboración y coordinación con el Servicio Público de Salud y su Mutua de Accidentes de Trabajo, dentro del marco legal vigente y con respeto a los derechos de los trabajadores y trabajadoras a su intimidad, dignidad y protección de sus datos personales, promoverá las iniciativas necesarias para favorecer la más pronta y plena recuperación de aquellos trabajadores o trabajadoras que hayan sufrido daños en su salud laboral, así como para su adaptación gradual a las condiciones de idoneidad física reguladas en el artículo 13.
4. A tal fin, la Representación Legal de los Trabajadores y trabajadoras asume igualmente la responsabilidad de concienciar a los trabajadores y trabajadoras por ella representados para que colaboren de forma activa con la empresa en las medidas promovidas por ésta para recuperar el estado de salud de aquellos.
Igualmente, la empresa promoverá campañas de concienciación y sensibilización sobre hábitos saludables y, en su caso, planes específicos para ayudar a los trabajadores y trabajadoras afectados por adicciones, como el tabaco.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 23-35 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

5. Para su verificación la empresa realizará de forma periódica exámenes, pruebas de aptitud (física y teórica), así como reconocimientos médicos anuales. Dada la naturaleza de la prestación de trabajo, que requiere conducción profesional de vehículos de motor, trabajos en alturas y en espacios confinados, en su caso, manejo de grúas, los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud, que serán de periodicidad anual, serán obligatorios.
6. Para garantizar un mayor diagnóstico del estado de salud de cada trabajador/a, la empresa pondrá a disposición de todos aquellos integrantes de la brigada que así lo deseen, la realización de una prueba de esfuerzo cada dos años.
7. Trabajadores/as sensibles. Al objeto de facilitar la obligación empresarial establecida en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, de garantizar de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, no empleándolos en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales o estado biológico puedan ellos (porque se pueda agravar su reducción anatómica o funcional), los demás trabajadores y trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de peligro (porque tenga sustancialmente mermada su capacidad de respuesta labores operativas de intervención directa en siniestros) o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, se constituirá en cada Centro de Trabajo una Comisión de evaluación y seguimiento desarrollada en el artículo siguiente.

Artículo 37. Comisión de seguimiento y evaluación de aptitudes.
Se constituye una Comisión de seguimiento y evaluación, conjunta para los dos centros de trabajo, de composición paritaria, de cuatro miembros, formada por representantes de la Dirección de la empresa y por los miembros designados de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, de entre ellos mismos.
La Comisión de seguimiento y evaluación podrá tratar los casos individuales a iniciativa propia, a instancia de cualquiera de las partes, o a solicitud del propio trabajador o trabajadora afectado/a. En todo caso, se requerirá la autorización expresa por escrito del trabajador o trabajadora para el acceso y tratamiento de sus datos personales, mediante el formulario que se habilite al efecto. Los datos personales a tratar serán exclusivamente los adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido, y serán cancelados cuando hayan dejado de ser necesarios o pertinentes para la finalidad para la cual hubieran sido recabados o registrados.
Los miembros de la Comisión de seguimiento y evaluación tendrán obligación de sigilo y confidencialidad respecto de los datos personales e informaciones a que tengan acceso para el ejercicio de sus funciones específicas en el seno de la Comisión, debiendo respetar, en todo caso, la legislación vigente en materia de protección de datos personales y del derecho fundamental a la intimidad.
Sus funciones serán las siguientes:
- El seguimiento y revisión de las medidas implementadas por la empresa para posibilitar el mantenimiento de las aptitudes físicas y la idoneidad física del trabajador o trabajadora a las exigencias de sus puestos de trabajo establecidas por la legislación vigente o por el cliente, y la propuesta, en su caso, de modificación de las mismas o de otras nuevas para un más eficaz cumplimiento de dicho objetivo.
- El estudio y análisis de los casos individuales de trabajadores/as en los que concurra falta de aptitud psico-física, actual o previsiblemente próxima de un trabajador/a, de grado o intensidad que disminuya o anule, o lo pueda hacer, su capacidad para llevar a cabo con eficacia las tareas esenciales para cumplir el servicio ordinario relativo a la realización de las tareas operativas de intervención directa en siniestros.
- La propuesta de medidas a adoptar que permitan la adaptación, temporal o definitiva, según los casos, del trabajador o trabajadora a puestos o trabajos adecuados a sus condiciones psicofísicas, mientras permanezca en activo.
- El seguimiento y revisión de la eficacia de las medidas adoptadas y de la necesidad de su mantenimiento en el tiempo.
Las medidas individuales a proponer a la empresa por parte de esta Comisión de seguimiento y evaluación deberán aplicar un criterio de objetividad, gradualidad, proporcionalidad y eficacia. Entre otras, podrá sugerir las siguientes:

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 24-35 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

- Adaptación, siempre que sea posible, de las condiciones psicofísicas del puesto o del tiempo de exposición del trabajador o trabajadora afectado/a.
- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud del trabajador o de la trabajadora, o en sus condiciones psicofísicas requeridas, proponer desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. A tal fin, la Comisión de seguimiento y evaluación tendrá acceso a la información de posibles vacantes en otros puestos, y determinará la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos a sugerir.
El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud o condiciones psicofísica del trabajador o de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
- En el supuesto de que, aun aplicando las reglas precedentes, no existiese puesto de trabajo o función compatible, el trabajador o la trabajadora podrá ser destinado/a a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones fijas de su puesto de origen, por un periodo máximo de seis meses durante un año.
Si las medidas propuestas no resultaran técnica u objetivamente posibles, o no pudieran ser adoptadas por motivos justificados, la empresa podrá hacer uso de sus facultades empresariales.

Artículo 38. Reuniones trimestrales
Se celebrarán al menos trimestralmente reuniones con el Comité de empresa o Delegados de Personal, para tratar los temas del día a día, recibir la información, entre la cual estará la aplicación de la bolsa y, cualquier tema social de interés, incluida la negociación de nuevos puntos del convenio colectivo para agregar al siguiente convenio.
También se celebrarán al menos trimestralmente reuniones de CSS, si lo hubiese, o reuniones de seguridad con los Delegados de Personal, para además de los temas habituales, tratar de mejorar y hacer seguimiento de la seguridad y los medios necesarios para garantizarla.
En la primera reunión trimestral se deberá acordar un reglamento de funcionamiento en el que se traten cuestiones como los plazos de convocatoria, asistentes, puntos a tratar, etc.

Artículo 39. Bolsa de horas
Hacer bolsa mensual para personal de brigada, por personal de brigada que esté dispuesto a venir a cubrir. El personal de la bolsa tendrá prioridad ante personal que no esté en la bolsa. Prioritariamente vendrá el personal de la bolsa que esté de descanso evitando así jornadas de 12 horas. La empresa mantendrá una distribución equitativa de las horas realizadas entre el personal adscrito en el tiempo adscrito. No hay obligación explícita a venir si la persona que se le llama no puede, pero le contarán como realizadas en cuanto al cómputo de horas a repartir equitativamente.
Al personal que se llame de la bolsa, siempre que sea posible, se avisará a personal de la misma categoría que el puesto a cubrir. Tendrá prioridad quien esté en la bolsa y en el turno.
Para casos de formaciones, en caso de no haber personal disponible de la bolsa, la empresa primero usará la opción de llamar a personal adscrito al puesto de bombero de mantenimiento (PTF).
Ampliar al colectivo de Auxiliares.

Artículo 40. Seguro colectivo de accidentes
La empresa contratara un seguro colectivo de accidentes para el personal con una antigüedad en la empresa de al menos seis meses que cubra el riesgo de muerte por accidente e invalidez absoluta y permanente por un capital de 45.000 euros.
Esta indemnización se abonará en caso de fallecimiento a sus herederos legales.

Artículo 41. Ropa de trabajo
La empresa proporcionará la ropa de trabajo y deporte necesaria para el ejercicio de la actividad, estableciéndose como máximo:
- Cada año: 1 par zapatos seguridad; 2 pantalones; 2 polos; 2 chaquetillas o jerséis; 1 pantalón deporte, 1 camiseta de manga corta (el 1er año se aportarán 2 pantalones de deporte y 2 camisetas de manga corta).
- Cada 4 años: 1 parca; 1 sudadera.

eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 25-35 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Artículo 42. Ayuda deportiva
Al objeto de facilitar el mantenimiento de aptitudes físicas de sus trabajadores y trabajadoras que las precisen para el desempeño de su trabajo (grupo profesional I), la empresa ayudará abonando el importe establecido en tablas salariales del anexo I a cada trabajador/a, destinados a tal fin, de acuerdo a los criterios y requisitos siguientes a los que queda condicionada:
- La ayuda consiste en el reembolso de los gastos que previamente haya satisfecho el trabajador o trabajadora en alguno de los siguientes conceptos, y con los límites porcentuales establecidos a continuación, y que deberá justificar el trabajador o trabajadora documentalmente:
- Como mínimo el 50% de la ayuda prevista deberá ser destinada para la contratación de servicios en gimnasios o instalaciones deportivas.
- El otro 50% podrá utilizarse en alguna de las situaciones siguientes:
- A la contratación de seguro deportivo o cuota federativa que lo incluya.
- A la adquisición de prendas o equipamiento deportivo directamente relacionado con el tipo de entrenamiento objeto del mantenimiento propio de las aptitudes físicas exigidas.
- La empresa deberá ser autorizada con carácter previo por el trabajador o trabajadora, mediante formulario firmado habilitado al efecto, a realizar las gestiones que la empresa estime pertinentes, a los efectos de acreditar el uso adecuado y efectivo de la ayuda recibida, al objetivo previsto.
- La no asistencia con asiduidad, sin causa justificada, al gimnasio o instalaciones deportivas a cuya contratación haya contribuido la empresa con su ayuda económica, justificará que la empresa pueda suspender la misma o suprimirla, en caso de reiteración del trabajador o trabajadora afectados.
- Quedará suprimida la ayuda en el supuesto de que el trabajador/a realice actividades o deportes de alto riesgo (entendido en los términos definidos en el artículo 35).
El reembolso de los gastos satisfechos por el trabajador o trabajadora será abonado por parte de la empresa en carácter trimestral y por transferencia bancaria, siempre que se cumplan adecuadamente los requisitos de justificación documental, tales como los datos fiscales de la empresa, además de la identificación, DNI y firma de la persona a realizar el abono.

Artículo 43. Carnet de conducción tipo E
Una vez alcanzados los mínimos establecidos en las especificaciones de ANAV, de tres trabajadores o trabajadoras por turno en posesión del carnet tipo E, los trabajadores o trabajadoras que así lo quisieran y lo solicitasen por escrito a la empresa, podrán realizar los cursos correspondientes para la obtención del carnet E de conducir sufragando la empresa los costes de la obtención. Esta posibilidad se realizará de forma gradual de 3 miembros de la brigada al año, por centro de trabajo.
En aquellos casos en los que la empresa designe expresamente y/o acepte la solicitud de un trabajador/a para que proceda a la obtención del referido permiso, el trabajador/a deberá obtenerlo en el menor tiempo posible y con número de clases y exámenes igual a la media del colectivo, no superándose en ningún caso 1 año. Una vez superado ese periodo de tiempo y/o asistencia, el trabajador/a se compromete a completar la obtención y puesta a disposición de la empresa el mencionado carnet, asumiendo por su cuenta y desde ese momento los costes que resten de obtención del mismo.

Artículo 44. 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 Cataluña (AIC), de 7 de noviembre de 1990 (DOGC 23/01/91) 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 AIC citado o acuerdo que pueda sustituirlo.

Artículo 45. Crédito horario sindical

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 26-35 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

1. Naturaleza. El crédito horario tendrá como finalidad el «ejercicio de funciones de representación» por parte de los representantes de los trabajadores y trabajadoras. En ese sentido, no se hará uso del crédito horario como beneficio personal del titular.
Por su condición de permiso horario retribuido, el crédito horario será utilizado en un horario coincidente con el de trabajo, de manera que sólo serán retribuidas aquellas horas que se consuman en una franja horario coincidente con la jornada laboral del titular y no las que están fuera de ella. No obstante, dada la distribución de la jornada de trabajo en turnos de mañana, tarde y noche, se acuerda que cuando el representante tenga asignado un horario o turno nocturno que no coincida con las horas invertidas en funciones sindicales, tendrán derecho a la compensación del crédito horario, en tiempo libre equivalente o retribuido, aunque no coincida con su horario de trabajo. En esos casos, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a compensar las horas realizadas, previo aviso a la empresa, bien la misma jornada en la que se hayan llevado a cabo las funciones representativas, o en su caso, la jornada inmediatamente anterior o posterior en que se hayan llevado a cabo dichas funciones.
2. Acumulación. El crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité de empresa o delegado de personal regulado en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores podrá ser individualmente acumulado anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del mismo. Esta acumulación anual, para que opere, deberá ser comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio.
Los Delegados o Miembros de Comité de empresa, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley les reconozca, en favor de otro u otros Delegados o Miembros del Comité de empresa del mismo centro de trabajo. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Además del crédito horario legalmente disponible para cada representante de los trabajadores y trabajadoras, la empresa posibilitará la disponibilidad de un crédito adicional de 40 horas anuales por delegado o miembro de comité de empresa destinado a la participación en acciones formativas promovidas desde las organizaciones sindicales, cuyo uso deberá ser planificado y notificado a la empresa con la mayor antelación posibles, y justificado.
3. Obligación de preavisar y justificar. Los Representantes de los Trabajadores deberán preavisar a la empresa con un preaviso mínimo de 48 horas de antelación al disfrute de horas, para que la empresa pueda adoptar las acciones pertinentes para evitar que el proceso productivo se vea afectado. No obstante, el plazo anterior, se podrá reducir a 24 horas por circunstancias excepcionales imprevistas que hay que acreditar.

Artículo 46. Formación profesional en el empleo: comisión de formación y promoción
1. Comisión de formación y promoción. En cumplimiento del deber empresarial de garantizar la formación profesional en el empleo de sus trabajadores y trabajadoras, que permita su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa de acuerdo a la normativa aplicable o las exigencias del cliente, y del correlativo derecho de la representación legal de los trabajadores a ser informada y consultada sobre el Plan de Formación Profesional de la empresa, ambas parte acuerdan que se constituirá una Comisión de formación y promoción, de composición paritaria (dos personas por la representación de la empresa y dos por la representación social) que se reunirá trimestralmente y que intervendrá de forma preceptiva en los siguientes procesos:
- Durante el proceso de detección de necesidades (octubre-noviembre), la Representación Legal de los Trabajadores podrá remitir a la dirección de la empresa propuesta de curso o materias formativas que considere deban ser incluidas en el Plan de Formación.
- Durante el mes de diciembre, la empresa presentará a la Representación Legal de los Trabajadores el Plan de Formación, con especificación de las acciones formativas programadas para el año siguiente que afecten a los trabajadores y trabajadoras del ámbito funcional del presente convenio.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 27-35 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

- La Representación Legal de los Trabajadores, en su caso, emitirá un informe sobre el mismo en el plazo de 15 días desde su recepción.
- Con periodicidad trimestral, la empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores sobre las acciones formativas realizadas.
La duración de la comisión de formación y promoción será la misma que la duración del presente Convenio colectivo.
Las funciones y competencias de la comisión de formación y promoción son las siguientes:
- La propuesta de los temarios de formación.
- La proposición de nuevos cursos de formación, atendiendo a las nuevas necesidades, así como poner en conocimiento nuevas iniciativas que se consideren oportunas en relación con la formación del puesto de trabajo correspondiente.
- La realización de los calendarios anuales relativos a las jornadas de formación.
- Velar y comprobar el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en el Plan de Formación Mínima obligatoria exigida por el cliente ANAV.
- Asegurar la calidad y la mejora continua de la formación del colectivo.
- Dar respuesta rápida a las carencias y las inquietudes del colectivo en materia de formación y promoción.
- Resolver las posibles incidencias que pudiera haber entre los formadores y los miembros de la brigada.
- Cerciorarse de que todos los miembros de la brigada hayan recibido toda la formación anual establecida, incluidos los casos de miembros que han estado en periodos de baja.
- Asegurar la correcta promoción de los componentes de la brigada, de conformidad con lo establecido en el pacto.
- Cualquiera otra competencia que les corresponda relacionada con la formación y la promoción.
La Comisión de formación y promoción realizará sus funciones y competencias por medio de acuerdos adoptados por la mayoría de votos de cada parte representada.
2. Permiso individual de formación. Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. Se entenderá como formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa la que favorezca a la promoción del trabajador/a en la empresa, y sea ofertada por organismos oficiales y/o la empresa contratante de servicios de FALCK SCI. Específicamente se considerará como tal la que se lleve a cabo para la obtención de los títulos de formación profesional de técnico en emergencias y protección civil o técnico superior en coordinación de emergencias y protección civil o (Reales Decretos 906 y 907/2013, de 22 de noviembre), o para la obtención de los certificados profesionalidad de extinción de incendios y salvamento, de prevención de incendios y mantenimiento o gestión y coordinación en protección civil y emergencias (Real Decreto 624/2013, de 2 de agosto), o para la obtención del título de bombero de empresa (Decreto 374/1996, de 2 diciembre de la Generalitat de Cataluña), bombero voluntario (Decreto 8/2015, de 27 de enero de la Generalitat de Cataluña), para la obtención de grado universitario de seguridad y control de riesgos o similares.
Hasta completarse el citado crédito, el trabajador/a solicitará por escrito permisos por jornada completa, con un mínimo de 72 horas de antelación, acredite la matriculación a dicha formación y no concurra con la petición simultánea en la misma fecha de otro trabajador/a de su mismo turno de trabajo, salvo que las circunstancias lo puedan justificar.
A tal fin, la empresa podrá conceder préstamos por importe de hasta 1.000 €, hasta un límite de 3 trabajadores y trabajadoras por centro de trabajo y año, con sujeción a la legislación fiscal vigente, destinados a la matriculación de las específicas titulaciones anteriormente descritas, a devolver mediante descuento en nómina en un periodo de doce mensualidades. Las peticiones de los trabajadores y trabajadoras deberán formalizarse por escrito, acreditando la matriculación, y la Comisión de formación y promoción deberá emitir un informe de valoración con ocasión de cada solicitud.

Disposición adicional 1. Cambios en la organización del trabajo y promoción profesional.
En cumplimiento del derecho de consulta e información reconocidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se comprometen a tratar, debatir y, en su caso, acordar, en el seno de la Comisión paritaria del convenio, los cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo, incluidos los que afecten al sistema de Clasificación Profesional regulado en el presente convenio, que se entiendan

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 28-35 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

necesarios para adecuarse a los nuevos requerimientos del servicio o del cliente que puedan producirse, especialmente las que conlleven una modificación del alcance y de las exigencias respecto del servicio licitado y adjudicado.
En este sentido, la empresa se compromete a actuar de buena fe, comunicando a la RLT las nuevas exigencias y las modificaciones que implican el nuevo contrato (en adelante el contrato), siendo relevante aquellas que supongan una ampliación del personal contratado hasta el momento, o una modificación del nivel de cualificación o nivel profesional del personal existente.

En el caso de producirse una modificación del nivel de cualificación o nivel profesional del personal existente, la empresa se compromete a promocionar o adscribir como mínimo, el número de personas que establezca la cláusula, pacto o condición que se recoja en el contrato (o su modificación).
Para la promoción o reconocimiento de trabajadores y trabajadoras que reúnan los requisitos requeridos para los nuevos niveles de cualificación o nivel profesional se seguirá el itinerario de promoción siguiente: de Auxiliar PCI a nivel de oficial 2ª de menos de seis meses, a oficial 2ª de más de seis meses y a oficial 1ª.
Para la consolidación del nivel profesional deberá desempeñarse el nuevo puesto por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años. La Comisión Paritaria deberá ser informada de dichas promociones.

Tablas salariales 2021
% incremento 2021 Brigada: 2,00%
% incremento 2021 Auxiliares: 2,00%

		Jefe equipo		Instrumentista				Oficial 1a		
		Salario (previsión)		Salario Previsión)				Salario (previsión		
Conceptos salariales	UD	€/UD	€/MES	€/AÑO	€/UD	€/MES	€/AÑO	€/UD	€/MES	€/AÑO
Salario base	12,0	1.474,36	1.474,36	17.692,30	1.365,89	1.365,89	16.390,63	1.197,54	1.197,54	14.370,45
Plus conducción ambulancia (de aplicar) (1)	12,0	86,77	86,77	1.041,25	86,77	86,77	1.041,25	86,77	86,77	1.041,25
Turnos (si aplica)	219,0	13,56	247,38	2.968,60	13,10	239,12	2.869,45	12,81	233,86	2.806,32
Festivos	71,4	29,31	174,38	2.092,55	27,38	162,93	1.955,10	27,51	163,71	1.964,53
Nocturnidad	584,0	1,19	57,69	692,32	1,43	69,49	833,93	1,10	53,67	644,09
Toxicos-P-P	223,0	9,79	181,98	2.183,76	8,95	166,31	1.995,69	9,21	171,18	2.054,11
Media dieta	223,0	9,53	177,03	2.124,36	9,46	175,79	2.109,47	9,28	172,41	2.068,87
Retén GP I	219,0	8,88	162,08	1.945,00	8,00	146,02	1.752,22	8,30	151,41	1.816,88
Retén P.E.I. (de aplicar) (2)	1.217	1,91	193,25	2.319,03	1,91	193,25	2.319,03	1,91	193,25	2.319,03
Complemento supervisión (si aplica)										
Retén GP II (si aplica)										
Pagas extras (verano y navidad)	2,0	1.703,71	1.703,71	3.407,43	2.029,16	2.029,16	4.058,32	1.393,98	1.393,98	2.787,96
Paga de beneficios	1,0	851,89	851,89	851,89	1.045,46	1.045,46	1.045,46	696,87	696,87	696,87
Total estimado				37.318,49			36.370,55			32.570,38
Complemento Ad Personam (3)	12,00	228,62	228,62	2.743,43	228,62	228,62	2.743,43	228,62	228,62	2.743,43
Plus activación retén localizador	9,18	9,18			9,18			9,18		
Plus activación retén pei	30,60	30,60			30,60			30,60		
Ayuda deportiva	430,44	430,44			430,44			430,44		
Horas extras normales		14,37						13,34		
Horas extras festivas		19,99			21,22			19,23		

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 29-35 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

Horas extras recarga		22,25			22,25			22,25		
Plus Antigüedad (trienio)		32,64			29,58			29,58		
Kilometros		0,26			0,26			0,26		

			Oficial 2º > 6 meses			Oficial 2ª < 6 meseS		
			Salario (previsión)			Salario (previsión)		
Conceptos salariales	€/mes	€/año	€/ud	€/mes	€/año	€/ud	€/mes	€/año
Salario base	1.197,54	14.370,45	939,36	939,36	11.272,33	829,40	829,40	9.952,84
Plus conducción ambulancia (de aplicar) (1)	86,77	1.041,25						
Turnos (si aplica)	233,86	2.806,32	12,74	232,56	2.790,70	11,26	205,44	2.465,29
Festivos	163,71	1.964,53	28,06	166,97	2.003,60	24,57	146,20	1.754,38
Nocturnidad	53,67	644,09	1,10	53,33	639,95	0,98	47,85	574,24
Toxicos-P-P	171,18	2.054,11	9,41	174,88	2.098,51	8,31	154,37	1.852,50
Media dieta	172,41	2.068,87	9,47	175,93	2.111,10	8,35	155,21	1.862,58
Retén GP I	151,41	1.816,88	8,29	151,33	1.815,94	7,32	133,66	1.603,93
Retén P.E.I. (de aplicar) (2)	193,25	2.319,03						
Complemento supervisión (si aplica)								
Retén GP II (si aplica)								
Pagas extras (verano y navidad)	1.393,98	2.787,96	1.174,86	1.174,86	2.349,71	1.037,71	1.037,71	2.075,43
Paga de beneficios	696,87	696,87	587,36	587,36	587,36	518,84	518,84	518,84
Total estimado		32.570,38			25.669,20			22.660,02
Complemento ad personam (3)	228,62	2.743,43						
Plus activación retén localizador			9,18			9,18		
Plus activación retén pei			30,60			30,60		
Ayuda deportiva			430,44			430,44		
Horas extras normales			12,37			11,96		
Horas extras festivas			17,63			16,58		
Horas extras recarga			22,25			22,25		
Plus antigüedad (trienio)			29,58					
Kilometros			0,26			0,26		

	Auxiliar PCI			Auxiliar PCI (con turno)		
	Salario (previsión)			Salario (previsión)		
Conceptos salariales	€/ud	€/mes	€/año	€/ud	€/mes	€/año
Salario base	826,38	826,38	9.916,60	826,38	826,38	9.916,60
Plus conducción ambulancia (de aplicar) (1)						
Turnos (si aplica)	9,89	180,54	2.166,46	9,89	180,54	2.166,46
Festivos	22,03	131,08	1.572,94	22,03	131,08	1.572,94
Nocturnidad	0,84	40,88	490,56	0,84	40,88	490,56
Toxicos-P-P	6,46	120,00	1.440,04	6,46	120,00	1.440,04
Media dieta	7,04	130,91	1.570,88	7,04	130,91	1.570,88

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 30-35 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

Retén GP I						
Retén P.E.I. (de aplicar) (2)						
Complemento supervisión (si aplica)	6,20			6,20		
Retén GP II (si aplica)	5,68			5,68		
Pagas extras (verano y navidad)	785,44	785,44	1.570,88	785,44	785,44	1.570,88
Paga de beneficios						
Total estimado			14.498,40			18.728,36
Complemento ad personam (3)						
Plus activación retén localizador						
Plus activación retén pei						
Ayuda deportiva						
Horas extras normales	9,91			9,91		
Horas extras festivas	13,74			13,74		
Horas extras recarga	14,62			14,62		
Plus antigüedad (trienio)	18,36			18,36		
Kilometros	0,26			0,26		

(1) El Plus Conducción de Ambulancia se aplicará a un máximo de 30 trabajadores
siempre que ANAV mantenga esta condición contractual con FALCK SCI y los trabajadores cumplan los requisitos para conducir la ambulancia
(2) Se abonarán un máximo de 36.520 horas/año para todo el colectivo de trabajadores en concepto de Retén P.E.I.
siempre que ANAV mantenga esta condición contractual con FALCK SCI
(3) Se abonará a los trabajadores que tienen adquirido ese derecho como consolidación de las cantidades que venían percibiendo
con anterioridad al 10 de diciembre de 2007 en concepto de km y locomoción, conceptos que quedaron suprimidos del Pacto de Empresa según acuerdo entre empresa y representación de trabajadores de fecha 10 de diciembre de 2007

Tablas salariales 2022
% incremento 2022 Brigada: 4,50%
% incremento 2022 Auxiliares: 5,50%

			Jefe equipo			Instrumentista			Oficial 1ª
			Salario (previsión)			Salario (previsión)			Salario (previsión)
Conceptos salariales	ud		€/ud	€/mes	€/año	€/ud	€/mes	€/año	€/ud
Salario base	12,00		1.540,70	1.540,70	18.488,45	1.427,35	1.427,35	17.128,21	1.251,43
Plus conducción ambulancia (de aplicar) (1)	12,00		90,68	90,68	1.088,11	90,68	90,68	1.088,11	90,68
Turnos (si aplica)	219,00		14,17	258,52	3.102,18	13,69	249,88	2.998,57	13,39
Festivos	71,40		30,63	182,23	2.186,72	28,61	170,26	2.043,08	28,75
Nocturnidad	584,00		1,24	60,29	723,48	1,49	72,62	871,45	1,15
Toxicos-P-P	223,00		10,23	190,17	2.282,02	9,35	173,79	2.085,50	9,63
Media dieta	223,00		9,95	185,00	2.219,95	9,89	183,70	2.204,39	9,69
Retén GP I	219,00		9,28	169,38	2.032,53	8,36	152,59	1.831,07	8,67

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 31-35 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

Retén P.E.I. (de aplicar) (2)	1.217,00		1,99	201,95	2.423,39	1,99	201,95	2.423,39	1,99
Complemento supervisión (si aplica)									
Retén GP II (si aplica)									
Pagas extras (verano y navidad)	2,00		1.780,38	1.780,38	3.560,76	2.120,47	2.120,47	4.240,95	1.456,71
Paga de beneficios	1,00		890,23	890,23	890,23	1.092,50	1.092,50	1.092,50	728,23
Total estimado					38.997,82			38.007,22	
Complemento ad personam ***	12,00		238,91	238,91	2.866,89	238,91	238,91	2.866,89	238,91
Plus activación retén localizador	9,59		9,59			9,59			9,59
Plus activación retén pei	31,98		31,98			31,98			31,98
Ayuda deportiva	449,81		449,81			449,81			449,81
Horas extras normales			15,01						13,94
Horas extras festivas			20,89			22,17			20,09
Horas extras recarga			23,26			23,26			23,26
Plus Antigüedad (trienio)			34,11			30,91			30,91
Kilometros			0,27			0,27			0,27

	Oficial 2º > 6 meses			Oficial 2ª < 6 meses	
	Salario (previsión)			Salario (previsión)	
Conceptos salariales	€/ud	€/mes	€/año	€/ud	€/mes
Salario base	981,63	981,63	11.779,58	866,73	866,73
Plus conducción ambulancia (de aplicar) (1)					
Turnos (si aplica)	13,32	243,02	2.916,29	11,76	214,69
Festivos	29,32	174,48	2.093,76	25,68	152,78
Nocturnidad	1,15	55,73	668,75	1,03	50,01
Toxicos-P-P	9,83	182,75	2.192,94	8,68	161,32
Media dieta	9,89	183,84	2.206,10	8,73	162,20
Retén GP I	8,67	158,14	1.897,65	7,65	139,68
Retén P.E.I. (de aplicar) (2)					
Complemento supervisión (si aplica)					
Retén GP II (si aplica)					
Pagas extras (verano y navidad)	1.227,72	1.227,72	2.455,45	1.084,41	1.084,41
Paga de beneficios	613,79	613,79	613,79	542,19	542,19
Total estimado			26.824,31		
Complemento ad personam (3)					
Plus activación retén localizador	9,59			9,59	
Plus activación retén PEI	31,98			31,98	
Ayuda deportiva	449,81			449,81	
Horas extras normales	12,92			12,50	
Horas extras festivas	18,43			17,32	
Horas extras recarga	23,26			23,26	
Plus Antigüedad (trienio)	30,91				
Kilometros	0,27			0,27	

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 32-35 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

	Auxiliar PCI			Auxiliar PCI (Con turno)		
	Salario (previsión)			Salario (previsión)		
Conceptos salariales	€/ud	€/mes	€/año	€/ud	€/mes	€/año
Salario base	871,83	871,83	10.462,02	871,83	871,83	10.462,02
Plus conducción ambulancia (de aplicar) (1)						
Turnos (si aplica)	10,44	190,47	2.285,61	10,44	190,47	2.285,61
Festivos	23,24	138,29	1.659,45	23,24	138,29	1.659,45
Nocturnidad	0,89	43,13	517,54	0,89	43,13	517,54
Toxicos-P-P	6,81	126,60	1.519,24	6,81	126,60	1.519,24
Media dieta	7,43	138,11	1.657,28	7,43	138,11	1.657,28
Retén GP I						
Retén P.E.I. (de aplicar) (2)						
Complemento supervisión (si aplica)	6,54			6,54		
Retén GP II (si aplica)	5,99			5,99		
Pagas extras (verano y navidad)	828,64	828,64	1.657,28	828,64	828,64	1.657,28
Paga de beneficios						
Total estimado			15.295,81			19.758,42
Complemento ad personam (3)						
Plus activación retén localizador						
Plus activación retén PEI						
Ayuda deportiva						
Horas extras normales	10,46			10,46		
Horas extras festivas	14,50			14,50		
Horas extras recarga	15,43			15,43		
Plus antigüedad (trienio)	19,37			19,37		
Kilometros	0,27			0,27		

(1) El Plus Conducción de Ambulancia se aplicará a un máximo de 30 trabajadores siempre que ANAV mantenga esta condición contractual con FALCK SCI y los trabajadores cumplan los requisitos para conducir la ambulancia
(2) Se abonarán un máximo de 36.520 horas/año para todo el colectivo de trabajadores en concepto de Retén P.E.I. siempre que ANAV mantenga esta condición contractual con FALCK SCI
(3) Se abonará a los trabajadores que tienen adquirido ese derecho como consolidación de las cantidades que venían percibiendo con anterioridad al 10 de diciembre de 2007 en concepto de km y locomoción, conceptos que quedaron suprimidos del Pacto de Empresa según acuerdo entre empresa y representación de trabajadores de fecha 10 de diciembre de 2007

Tablas salariales 2023
% incremento 2023 Brigada: 5,00%
% incremento 2023 Auxiliares: 6,00%

		Jefe equipo			Instrumentista			Oficial 1ª
		Salario (previsión)			Salario (previsión)			Salario (previsión)
Conceptos salariales	ud	€/ud	€/mes	€/año	€/ud	€/mes	€/año	€/ud
Salario base	12,00	1.617,74	1.617,74	19.412,87	1.498,72	1.498,72	17.984,62	1.314,00
Plus conducción ambulancia (de aplicar) (1)	12,00	95,21	95,21	1.142,51	95,21	95,21	1.142,51	95,21

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 33-35 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Turnos (si aplica)	219,00	14,87	271,44	3.257,29	14,38	262,38	3.148,50	14,06
Festivos	71,40	32,16	191,34	2.296,06	30,05	178,77	2.145,23	30,19
Nocturnidad	584,00	1,30	63,30	759,65	1,57	76,25	915,03	1,21
Toxicos-P-P	223,00	10,74	199,68	2.396,13	9,82	182,48	2.189,77	10,11
Media dieta	223,00	10,45	194,25	2.330,95	10,38	192,88	2.314,61	10,18
Retén GP I	219,00	9,75	177,85	2.134,16	8,78	160,22	1.922,62	9,10
Retén P.E.I. (de aplicar) (2)	1.217,00	2,09	212,05	2.544,56	2,09	212,05	2.544,56	2,09
Complemento supervisión (si aplica)								
Retén GP II (si aplica)								
Pagas extras (verano y navidad)	2,00	1.869,40	1.869,40	3.738,80	2.226,50	2.226,50	4.452,99	1.529,55
Paga de beneficios	1,00	934,74	934,74	934,74	1.147,13	1.147,13	1.147,13	764,64
Total estimado				40.947,71			39.907,58	
Complemento ad personam (3)	12,00	250,85	250,85	3.010,23	250,85	250,85	3.010,23	250,85
Plus activación retén localizador	10,07	10,07			10,07			10,07
Plus activación retén PEI	33,58	33,58			33,58			33,58
Ayuda deportiva	472,30	472,30			472,30			472,30
Horas extras normales		15,76						14,63
Horas extras festivas		21,94			23,28			21,10
Horas extras recarga		24,42			24,42			24,42
Plus antigüedad (trienio)		35,81			32,46			32,46
Kilometros		0,28			0,28			0,28

	Oficial 2º > 6 meses			Oficial 2ª < 6 meses		
	SALARIO (previsión)			SALARIO (previsión)		
Conceptos salariales	€/ud	€/mes	€/año	€/ud	€/mes	€/año
Salario base	1.030,71	1.030,71	12.368,56	910,06	910,06	10.920,75
Plus conducción ambulancia (de aplicar) (1)						
Turnos (si aplica)	13,98	255,18	3.062,10	12,35	225,42	2.705,04
Festivos	30,79	183,20	2.198,45	26,96	160,42	1.924,99
Nocturnidad	1,20	58,52	702,18	1,08	52,51	630,09
Toxicos-P-P	10,33	191,88	2.302,59	9,12	169,39	2.032,65
Media dieta	10,39	193,03	2.316,41	9,16	170,31	2.043,71
Retén GP i	9,10	166,04	1.992,54	8,04	146,66	1.759,91
Retén P.E.I. (de aplicar) (2)						
Complemento supervisión (si aplica)						
Retén GP II (si aplica)						
Pagas extras (verano y navidad)	1.289,11	1.289,11	2.578,22	1.138,63	1.138,63	2.277,26
Paga de beneficios	644,48	644,48	644,48	569,30	569,30	569,30
Total estimado			28.165,53			24.863,70
Complemento ad personam (3)						
Plus activación retén localizador	10,07			10,07		
Plus activación retén PEI	33,58			33,58		
Ayuda deportiva	472,30			472,30		

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 34-35 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

Horas extras normales	13,57			13,12		
Horas extras festivas	19,35			18,19		
Horas extras recarga	24,42			24,42		
Plus antigüedad (trienio)	32,46					
Kilometros	0,28			0,28		

	Auxiliar pci			Auxiliar pci (con turno)		
	Salario (previsión)			Salario (previsión)		
Conceptos salariales	€/ud	€/mes	€/año	€/ud	€/mes	€/año
Salario base	924,14	924,14	11.089,74	924,14	924,14	11.089,74
Plus conducción ambulancia (de aplicar) (1)						
TURNOS (si aplica)	11,06	201,90	2.422,75	11,06	201,90	2.422,75
Festivos	24,64	146,59	1.759,02	24,64	146,59	1.759,02
Nocturnidad	0,94	45,72	548,59	0,94	45,72	548,59
Toxicos-P-P	7,22	134,20	1.610,39	7,22	134,20	1.610,39
Media dieta	7,88	146,39	1.756,72	7,88	146,39	1.756,72
Retén GP I						
Retén P.E.I. (de aplicar) (2)						
Complemento supervisión (si aplica)	6,94			6,94		
Retén GP II (si aplica)	6,35			6,35		
Pagas extras (verano y navidad)	878,36	878,36	1.756,72	878,36	878,36	1.756,72
Paga de beneficios						
Total estimado			16.213,56			20.943,92
Complemento ad personam (3)						
Plus activación retén localizador						
Plus activación retén PEI						
Ayuda deportiva						
Horas extras normales	11,09			11,09		
Horas extras festivas	15,36			15,36		
Horas extras recarga	16,35			16,35		
Plus antigüedad (trienio)	20,53			20,53		
Kilometros	0,28			0,28		

(1) El Plus Conducción de Ambulancia se aplicará a un máximo de 30 trabajadores siempre que ANAV mantenga esta condición contractual con FALCK SCI y los trabajadores cumplan los requisitos para conducir la ambulancia

(2) Se abonarán un máximo de 36.520 horas/año para todo le colectivo de trabajadores en concepto de Retén P.E.I. siempre que ANAV mantenga esta condición contractual con FALCK SCI

(3) Se abonará a los trabajadores que tienen adquirido ese derecho como consolidación de las cantidades que venian percibiendo con anterioridad al 10 de diciembre de 2007 en concepto de km y locomoción, conceptos que quedaron suprimidos del Pacto de Empresa según acuerdo entre empresa y representación de trabajadores de fecha 10 de diciembre de 2007

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 02-05-2023 | CVE 2023-03435 | Pàg. 35-35 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona