



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
Director: Jaime Celada López

BOP de Guadalajara, nº. 219, fecha: jueves, 15 de Noviembre de 2018

## ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA EN GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FALCK SCI, S.A. CON VIGENCIA DESDE EL 01/01/2018 HASTA EL 31/12/2021 (C.C. 19000702011993)

**3162**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa FALCK SCI, S.A. y sus trabajadores adscritos al servicio de mantenimiento, protección y lucha contra incendios que la empresa presta en la C.N. Trillo I, con vigencia de 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2021, con código 19000702011993, que tuvo entrada el 5 de septiembre de 2018 y subsanado con fecha 31 de octubre de 2018 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:



Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

Guadalajara, 9 de noviembre de 2018. EL DIRECTOR PROVINCIAL. Santiago Baeza San Llorente.

CC CN TRILLO

### CAPÍTULO I CUESTIONES GENERALES

#### ARTICULO 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo establece las condiciones de las relaciones entre la Empresa FALCK SCI, S.A. y sus trabajadores adscritos al servicio de mantenimiento, protección y lucha contra incendios que la empresa presta en la Central Nuclear de Trillo I, incluidos en el sistema de clasificación profesional regulado en el mismo.

#### ARTICULO 2º. VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia desde el día 1 de Enero de 2018 y hasta el 31 de Diciembre de 2021, incluidos sus efectos económicos, salvo que el texto del propio convenio establezca otra fecha de efectos, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Al término de su vigencia temporal y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con un mes de antelación a la finalización de su vigencia, previa denuncia del mismo por una de las partes con un mes de antelación.

#### ARTICULO 3º. 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, pudiendo ser compensadas y absorbidas por las que se adicionen por norma estatal.

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.

#### ARTICULO 4º. 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 1º.

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.

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.

#### ARTICULO 5º. COMISION PARITARIA

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por tres representantes de la Empresa y tres de la representación social, con voz y voto. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir, con voz pero sin voto, asesores propuestos por las partes, en número máximo al de miembros de cada representación, cuya asistencia deberá ser notificada a la otra parte por escrito y con suficiente antelación.
2. Son funciones de esta Comisión:
  - a. La interpretación del Convenio Colectivo.
  - b. Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio.
  - c. Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
  - d. Cualquier otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia de lo convenido.
  - e. Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
  - f. Las funciones previstas en el artículo 83.2 del Estatuto de los



Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

3. 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.
4. 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.
5. 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 37 y 38 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 el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha o cualesquiera otras que las partes acuerden.

6. 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

### ARTICULO 6º. 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.

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 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.



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.
8. La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud, el buen uso, conservación, orden, limpieza y atención de vehículos, maquinaria, equipos, utensilios, sistemas de comunicaciones, repostaje de vehículos y medios de extinción del servicio, prendas y equipo de protección, etc., así como todas las actuaciones relacionadas con la conservación y puesta en marcha para su funcionamiento de todos los medios necesarios para el desarrollo del servicio, que deberán llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo.
9. El establecimiento de la fórmula que estime más idónea para el cálculo de las retribuciones, de común acuerdo con la representación de los trabajadores.
10. Proponer al personal la extensión de la jornada laboral, mediante la prestación de horas extraordinarias de carácter normal o estructural, en los periodos en que las necesidades así lo exijan, sin poder rebasar aquellas los límites legales establecidos, salvo que este exceso sea para 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. La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de organización y producción en el Centro de Trabajo, con respeto a los límites establecidos para la movilidad funcional en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, respetando el salario e incentivos de la categoría profesional alcanzada sin perjuicio de su formación profesional y del necesario periodo de adaptación. Durante el periodo de adaptación, cuando éste sea necesario, se respetará al trabajador el salario más los incentivos que pudiera seguir percibiendo en su anterior puesto de trabajo.

#### ARTICULO 7º. 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, así mismo exhaustivos, los cometidos asignados a cada nivel profesional, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional del presente Convenio



Colectivo está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y grupo profesional, sin menoscabo de su dignidad personal o profesional.

- GRUPO PROFESIONAL I

Agrupar los Niveles Profesionales que están adscritos a la Brigada Contra Incendios: Jefe de Equipo, Oficial 1ª, Maestro Industrial y Oficial 2ª.

- A. OFICIALES 1ª: Trabajadores que, con responsabilidades de mando, requieren de conocimientos y destrezas dentro de su especialidad, están capacitados para la ejecución de trabajos con un nivel medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido, como los que se relacionan a continuación, siendo el listado de carácter meramente enunciativo.

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 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 de Equipo.
  - d. Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, con el Jefe de Brigada o Jefe de Equipo, si éste 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 de Equipo o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia de cada centro.
  - 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 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.
- B. MAESTRO INDUSTRIAL: Trabajadores que, con responsabilidad de mando, requieren de conocimientos y destrezas dentro de su especialidad.



## Funciones:

- a. Diagnóstico y reparación de averías electromecánicas, en el ámbito de su competencia.
  - b. 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 de equipo.
  - c. 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 de Equipo o del 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. Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, con el Jefe de Brigada o Jefe de Equipo se lo solicita.
  - f. Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad, en cambios, modificaciones o adquisición de medios materiales.
  - g. Actuar como integrante de la brigada de 1ª intervención bajo las órdenes del Jefe de Equipo.
  - h. Ejecutar los procedimientos de trabajo en que se efectúen pruebas electromecánicas.
  - i. Colaborar, junto al jefe de equipo y jefe 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 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.
- C. OFICIALES 2ª: trabajadores 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:





- a. Ejecutar trabajos programados asignados por el Jefe 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 de Equipo.
- c. Participar en las actividades de la especialidad de maestro industrial para la ejecución de trabajos preventivos y/o correctivos de índole menor bajo la supervisión del Jefe de Equipo y/o Maestro Industrial que designe el Jefe 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 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 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

Agrupar 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.

D. 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 CNAT, como consecuencia de la Inoperabilidad de Sistemas de Detección y/o Extinción Automática de Incendios, y de Barreras de Incendio, 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 le informe de que es operable la barrera, equipo y/o sistema de PCI afectado y constatado el cierre de la inoperabilidad.
- c. Ejecutar su trabajo de acuerdo a los planes de trabajo y procedimientos establecidos.
- d. 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 (Jefe de Turno/Brigada).
  - 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.

#### ARTICULO 8º. RETÉN EMERGENCIA INTERIOR (PEI)

Entendiendo por retén, la situación del trabajador a él asignado que, fuera de la jornada laboral, deberán estar en disposición de ser llamado a trabajar, debiendo estar fácil e inmediatamente localizable y en disposición de incorporación inmediata al trabajo.

El Servicio de Retén, estará compuesto por 5 trabajadores, que cubrirán, cada uno de ellos, las 24 horas del día, los 365 días del año, si bien esta composición estará siempre sujeta a posibles modificaciones en función de las necesidades de la Empresa.

De acuerdo entre Empresa y Representación legal de los Trabajadores se establecerá una distribución de los retenes mediante un cuadrante calendario anual, existiendo la posibilidad de efectuar cambios de retén entre los trabajadores que así lo deseen, previa notificación a la Empresa con 24 horas de antelación.

Sólo se computará como retén el tiempo que el trabajador preste este servicio fuera de su jornada laboral.

En caso de producirse una llamada de activación del retén, la incorporación al puesto de trabajo se realizará en un máximo de 30 minutos, a partir del momento del aviso, considerándose las horas trabajadas a consecuencia de la incorporación como horas extras estructurales. En este caso, se abonarán al trabajador tanto los gastos de kilometraje desde su lugar habitual de residencia hasta el Centro de Trabajo y regreso, como un COMPLEMENTO DESPLAZAMIENTO por importe equivalente al de una hora extraordinaria.

La localización y aviso del personal se realizará por medio de teléfonos móviles o cualquier medio electrónico facilitado por la Empresa. El trabajador adquiere la obligación de mantener conectado y en estado de recepción de llamada, de mensajes o avisos.

Dada la importancia que comporta para garantizar la prestación de un servicio de emergencia la atención del sistema de retén, el incumplimiento de dicha obligación, siempre que no sea debida a causas de fuerza mayor, será objeto de acción disciplinaria por parte de la empresa en los términos estipulados en el régimen



disciplinario de este Convenio Colectivo. La falta de cumplimiento por parte del trabajador conllevará además la falta de remuneración correspondiente al Retén, kilometraje y horas extra.

Las horas extras generadas en situación de retén 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.

#### ARTICULO 9º. TRABAJOS DE APOYO A MANTENIMIENTO

Se entenderán por trabajos de apoyo a mantenimiento aquellos realizados por los trabajadores, afectados por este convenio colectivo. La relación de trabajos será la contenida en el Anexo II del Convenio.

#### ARTICULO 10º. 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.

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.

En el supuesto de que se produzcan paradas no programadas para efectuar reparaciones, las partes se comprometen a acordar en Comisión Paritaria las condiciones de prestación laboral durante las mismas, del personal afectado.

#### ARTICULO 11º. FORMACION PROFESIONAL

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

### CAPÍTULO III CONTRATACIÓN



## ARTICULO 12º. CONTRATACIÓN

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

### A) CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL.

Será personal eventual aquél que ha sido contratado con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales a demanda del cliente, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el Art 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos celebrados con esta modalidad podrán tener la duración máxima legalmente establecida o la que, en su caso, establezca el convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad.

### B) CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Se considera contrato por obra o servicio determinado aquel que, aun siendo relativo a la actividad normal de la empresa, se realice para atender a un específico pedido del cliente o adjudicación de contrata o parte de ella, o una concreta tarea o servicio o parte de ellos, ello siempre que así se identifique en el contrato laboral escrito. El vencimiento temporal de una contrata entre FALCK SCI, S.A. y la contratante y la realización de otra entre las mismas partes por otro período si bien respecto del resto en iguales condiciones, no determinará la extinción del contrato de obra o servicio en su día suscrito y vinculado para con la primera, que quedará vinculado automáticamente a la nueva.

Los contratos celebrados con esta modalidad podrán tener la duración máxima legalmente establecida o la que, en su caso, establezca el convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad.

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

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

### C) CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD.

Será aquel que se concierte para sustituir a un trabajador o trabajadora de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia, entre otras situaciones, por las siguientes: mutuo acuerdo de las partes, causas válidamente consignadas en el contrato, incapacidad temporal, maternidad,



paternidad, riesgo embarazo, riesgo lactancia, excedencia por cuidado de hijos, excedencia por cargo público o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, excedencia forzosa, descansos, permisos, cumplimiento de sanciones y demás situaciones que habiliten la suscripción de esta modalidad contractual.

#### ARTICULO 13º. INGRESO

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

El aspirante al incorporarse a la plantilla de la empresa deberá someterse tanto a reconocimiento médico, índices de condición física, pruebas físicas, y a todas aquellas pruebas y formalidades que aquella le exija, siendo obligatorio el mantenimiento de las mismas durante todo el tiempo de prestación de servicios para la empresa. La empresa, en la medida de sus posibilidades, y siempre y cuando no altere el normal desarrollo de la producción o prestación del servicio, y el cliente así lo autorice, facilitará los medios para el cumplimiento de tales exigencias.

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

#### ARTICULO 14º. PERIODO DE PRUEBA

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el periodo de prueba de dos meses para el Grupo Profesional I y un mes para el Grupo Profesional II.

#### ARTICULO 15º. MANTENIMIENTO DE APTITUDES

La empresa, a fin de que sus trabajadores conserven el estado físico y técnico de aptitud que superaron al ser contratados, podrá realizar entrenamientos para conservar dicha capacidad y para su verificación, las pruebas necesarias de carácter médico (reconocimiento médico a criterio de los Servicios de Salud), físicas y técnicas (ejercicios teórico-prácticos), que así se acuerden con la Representación Legal de los Trabajadores.

En este sentido, será de obligado cumplimiento para los trabajadores el mantenimiento de las condiciones, capacitación y aptitudes físicas y teóricas así acordadas.

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. La empresa acordará con la Representación Legal de los Trabajadores los protocolos de pruebas médicas que



incluyan dicho reconocimiento médico.

En el ámbito específico de las Centrales Nucleares, la legislación vigente obliga al titular de una central nuclear a establecer una brigada de bomberos contra incendios debidamente equipada, formada y entrenada para tomar las medidas necesarias en caso de incendio.

Para la verificación de la idoneidad del trabajador la Empresa adjudicataria del servicio de Brigada de Bomberos realizará de forma periódica exámenes, pruebas de aptitud (física y teórica), así como reconocimientos médicos anuales. En caso de no superarlos, la empresa, en la medida que la organización del trabajo lo posibilite, destinará al trabajador a un puesto de trabajo adecuado a su nivel de cualificación y aptitudes. Si no fuera posible destinar al trabajador a otro puesto de trabajo, se procederá a la suspensión de su contrato de trabajo, mientras duren las causas que motivaron la suspensión. En el supuesto de que un trabajador recupere todas sus facultades tanto físicas como teóricas, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en igualdad de condiciones que el resto del personal del servicio. En caso contrario, la empresa podrá ejercer sus facultades empresariales.

La empresa, en su caso, facilitará la tramitación de las declaraciones de incapacidad de las que el trabajador sea merecedor.

A convocatoria de cualquiera de las dos partes, en los términos regulados en el art. 5 del presente convenio colectivo, la Comisión Paritaria podrá reunirse para analizar los casos de trabajadores que no superen las pruebas de aptitud (física y teórica), pudiendo proponer a la empresa las medidas a adoptar.

#### ARTICULO 16º. PROMOCION ECONOMICA DE NUEVO INGRESO

Los trabajadores de nuevo ingreso que se incorporen a la plantilla de CN TRILLO en el Grupo Profesional I lo harán adscritos al nivel profesional de Oficial Segunda, siéndoles de aplicación un escalado salarial en función de la antigüedad según se indica en la siguiente tabla.

#### ESCALA SALARIAL OFICIALES DE 2ª

Primer año (doce primeros meses de antigüedad)	19.000 €
Segundo año (doce meses siguientes)	20.000 €
Tercer año (doce meses siguientes)	21.500 €
Cuarto año (doce meses siguientes)	22.300 €
Quinto año (doce meses siguientes)	24.000 €
Sexto año (doce meses siguientes)	24.700 €
Séptimo año (doce meses siguientes)	25.400 €

Al inicio del octavo año de antigüedad en la empresa el trabajador Oficial de Segunda pasara al puesto profesional de Oficial de Primera, siéndole aplicable por tanto el salario bruto anual que para dicho puesto profesional de oficial de primera sea aplicable en el citado año.



Durante los cinco primeros años de antigüedad en la empresa, tanto el Plus de Conducción (si aplica), como la antigüedad correspondiente (si aplica), estarán incluidos en los salarios brutos anteriormente mencionados.

Estos salarios quedan fijados y revisados, permaneciendo inalterables durante el periodo de años anteriormente referenciado, y no se revisarán conforme a los incrementos pactados en el artículo 24 del Convenio.

A los efectos del cómputo de los doce meses establecido en este artículo respecto del escalado salarial, se entenderán referidos a la fecha de incorporación a la empresa.

Con respecto a los Oficiales Segunda incorporados con anterioridad al 1 de enero 2018, se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

#### CAPÍTULO IV TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

##### ARTICULO 17º. JORNADA DE TRABAJO

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán durante su periodo de vigencia una jornada laboral anual de 1752 horas.

La empresa establecerá la organización del servicio a través de una distribución de dicha jornada mediante un cuadrante-calendario de jornada ordinaria, continuada, partida o por turnos rotatorios de lunes a domingo, inclusive ambos. Se establecerá anualmente un cuadrante de turnos de trabajo, vacaciones y descansos compensatorios. Si la distribución de jornadas en el cuadrante personal de turnos fuera inferior a las 1752 horas/año, el resto hasta completarlas, podrán destinarse a formación y reconocimientos médicos.

El reconocimiento médico, hasta máximo de una (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.

En el supuesto de trabajadores que haya completado toda la jornada de trabajo efectivo programada en su cuadrante anual, toda la formación a la que hayan sido convocados y su reconocimiento médico, no lleguen a completar la jornada anual regulada en el párrafo primero del presente artículo, la diferencia de jornada por defecto, se entenderá compensada con las horas de entrenamiento para el mantenimiento de su idoneidad física en aquellos trabajadores que perciban el plus de idoneidad y acrediten a la empresa su inscripción y asistencia con regularidad a gimnasio o instalación deportiva.

Si las necesidades del servicio lo exigieran, por emergencias o siniestros o simulacros, el trabajador estará obligado 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.

El turno de oficinas desempeñará su trabajo de lunes a viernes laborables, según calendario laboral de la Central Nuclear de Trillo, adaptado al calendario 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.

#### ARTICULO 18º. 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.

#### ARTICULO 19º. TURNOS ROTATORIOS

El sistema de trabajo se organizará, con carácter general no excluyente de otros, mediante turnos rotatorios de mañana, tarde y noche que se plasmarán en el correspondiente cuadrante que elaborará la empresa, previa consulta con la representación legal de los trabajadores en el último trimestre del año anterior.





El ciclo de rotación 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).

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 Emergencia Interior (PEI) (art. 8)
- 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 (art. 10).
- 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.

La distribución de jornada 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 17 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, reconocimientos médicos, sustituciones, o actividades relacionadas con el servicio.

#### ARTICULO 20º. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este Convenio Colectivo. Se podrá optar entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía establecida en el Anexo I, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de 80 al año. 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.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al Representante de los Trabajadores del resumen de las mismas.

Las de carácter estructural, según la definición legal vigente, y las de carácter normal, antes mencionadas, se comunicarán a la Representación Legal de los Trabajadores y/o a la autoridad laboral.

Durante los periodos de recarga, los trabajadores 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 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. 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.

La compensación de horas extraordinarias por tiempos de descanso retribuido se hará preferiblemente por jornadas completas. Se solicitarán con al menos 72 horas de antelación a la fecha de disfrute, y no coincidirán en la misma fecha más de dos (2) trabajadores simultáneamente.

#### ARTICULO 21º. 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, con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, 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.

#### ARTICULO 22º. VACACIONES

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

El periodo de su disfrute se fijará según el cuadrante anual de turnos, aprobado de común acuerdo entre Empresa y trabajadores, pudiendo convenir la división en dos partes del periodo total.



Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia, se establece que los trabajadores que en fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso de un año tendrá derecho a la parte proporcional de los días de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados.

En cuanto a la retribución en periodo de vacaciones, se estará a lo convenido en la Tabla Salarial del ANEXO I, incrementándose su importe con los mismos coeficientes aplicables a la revisión del resto de conceptos de la tabla salarial, según el Artículo 29 del presente Convenio.

#### ARTICULO 23º. LICENCIAS RETRIBUIDAS

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
  - a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
  - b. Dos días por en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de fallecimiento de cónyuges, hijo, hijo político, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos.

Se permite la redistribución de los días que correspondan en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización dentro del periodo en el que se mantenga el hecho causante objeto de la obtención del permiso.

- c. Un día por matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos, ampliable en un día más (anterior o posterior), si implica desplazamiento.
- d. Un día por traslado del domicilio habitual.
- e. Por el tiempo necesario, en caso de asistencia a consulta médica de médico de la Seguridad Social o especialistas de la Seguridad Social y de 16 (dieciséis) horas al año para la asistencia médica privada, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo y sea prescrita dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario, volante justificativo de la referida asistencia médica.

El disfrute de este crédito de horas anuales podrá hacerse por jornadas diarias completas.

- f. Por el tiempo necesario con un máximo de 8 (ocho) horas al año para acompañar a la esposa, hijos o padres al médico especialista de la Seguridad Social o privado, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo y sea prescrita dicha consulta por el facultativo de



medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario, volante justificativo de la referida asistencia médica.

- g. Por el tiempo necesario, con un máximo de 10 horas al año, para acompañar al trabajador a sus hijos que precisen atención médica, al Pediatra de la Seguridad Social.
- h. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- i. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma establecidos en que las Disposiciones Legales vigentes, y en particular:
  - Permiso por el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de formación reglada oficial.
  - A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
  - **PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN.** Los trabajadores 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 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, Bombero Voluntario, o Grado Universitario de Seguridad y Control de Riesgos o similares.

Hasta completarse el citado crédito, el trabajador 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 de su mismo turno de trabajo, salvo que las circunstancias lo puedan justificar.

## 2. Las situaciones previstas en favor de los cónyuges o familiares reguladas en



el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y en los permisos regulados en número 1 de este artículo, excepto el apartado a), se extenderán a los supuestos de parejas de hecho o estables, a cuyo efecto se requerirá la inscripción en el registro público correspondiente o la acreditación mediante certificado de convivencia municipal.

3. 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 se entenderá, que el mismo concurre cuando la distancia entre la localidad de origen y la de destino es superior a la distancia especificada a continuación 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:
  - Distancia superior 100 km., dará opción al disfrute de 1 día adicional para los desplazamientos.
  - Distancia superior a 250 km., dará opción al disfrute de los dos días adicionales para los desplazamientos a que hace referencia el art. 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.
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 que disfrute parte del permiso de maternidad, en cuyo caso se hará un cálculo personalizado.

Para el disfrute del máximo de días previsto, y hacerlo compatible con la organización operativa del servicio, se deberá solicitar desde la fecha de nacimiento del hijo y hasta que, en su caso, finalice el disfrute del permiso de paternidad. En otro caso, se podrá disfrutar la parte proporcional.

El trabajador podrá disfrutar de la acumulación por lactancia de los días devengados en cualquier momento dentro de los nueve meses de edad del hijo/a.

5. En lo no regulado específicamente en el presente convenio será de aplicación en materia de permisos lo establecido con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores (art. 37.3) y demás normativa de desarrollo vigente.

#### ARTICULO 24º. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS SIN SUELDO

En caso extraordinario debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un



plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Para el reingreso, el trabajador deberá solicitarlo con 2 (dos) meses de antelación. La Empresa contestará al trabajador con 1 (un) mes de antelación para su reingreso. El límite máximo de personal en esta situación será del 20% (veinte por ciento) de la plantilla.

## CAPÍTULO V CONDICIONES ECONÓMICAS

### ARTICULO 25º. ESTRUCTURA SALARIAL.

La estructura retributiva del presente Convenio Colectivo queda configurada por los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias y pluses salariales y extrasalariales establecidos en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Las retribuciones mensuales serán satisfechas por la Empresa entre los días 1 y 6 del mes siguiente a su devengo.

### ARTICULO 26º. 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.

### ARTICULO 27º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todo el personal acogido a este Convenio percibirá las siguientes gratificaciones, denominadas de verano o Julio, Navidad y Beneficios, en cuantía de 30 (treinta) días de salario base más asignación complementaria y antigüedad, en cuanto a las pagas de Julio y Navidad, y 17 días de salario base, más asignación complementaria y antigüedad en la de Beneficios.

Se establecen como fechas límite de pago:

- a. Gratificación de Verano: día 16 de Julio.
- b. Gratificación de Navidad: día 16 de Diciembre.
- c. Gratificación de Beneficios: día 15 de Marzo.

### ARTICULO 28º. COMPLEMENTOS SALARIALES

Se establecen los siguientes pluses salariales en las cuantías indicadas en el Anexo I:

#### A) Plus Antigüedad

Se abonará durante la vigencia del presente Convenio, un complemento personal por antigüedad fijado en trienios, en la cuantía de 27,55 euros para el puesto



profesional de Maestro Industrial y 26,24 euros para el puesto profesional de Oficial 1ª y Oficial 2ª cuando aplique, durante toda la vigencia del convenio.

Para el personal que se haya incorporado a la Empresa con posterioridad al mes de octubre de 2010, percibirá el complemento de antigüedad, cuando se devengue, integrado dentro del salario bruto anual. No será hasta el inicio del sexto año de antigüedad (dos trienios) cuando dicho complemento de antigüedad se incluya en nómina de forma diferenciada.

A tal efecto se considerará como fecha inicio del cómputo de antigüedad la de fecha de ingreso en la empresa.

#### B) Plus conducción «C»

Se constituye una asignación específica para todo el trabajador que esté en posesión de la acreditación correspondiente como persona autorizada a conducir vehículos de la clase C, necesarios para realización las funciones de su puesto de trabajo encomendadas, con la cuantía de 27,64 euros/mes (incluyendo el mes de vacaciones), durante toda la vigencia del convenio. Este plus tendrá naturaleza de complemento de puesto de trabajo.

Respecto de incorporaciones de trabajadores que dispongan de los citados carnés, producidas a partir de octubre del 2010, este plus será abonado mientras efectivamente se realicen las funciones de conducción propias de su puesto de trabajo, dejando de percibirse automáticamente en el momento en que deje de concurrir la exigencia de realizar el trabajo con esta necesidad funcional o el trabajador quede legalmente inhabilitado para conducir. Cuando este plus se devengue, estará integrado dentro del salario bruto anual. No será hasta el inicio del sexto año de antigüedad cuando dicho complemento de conducción se incluya en nómina de forma diferenciada, siendo condición «sine qua non» estar legalmente habilitado para conducir.

Ambas partes convienen que es condición indispensable para todas las incorporaciones a partir del año 2010, el disponer del carné C para realizar las funciones de su puesto de trabajo y estar aptos para su uso. A tal fin, convienen que los trabajadores que actualmente no los tengan tendrán la obligación de obtenerlos en el plazo de un año desde la firma del presente convenio.

#### C) Compl.Ad Personam.

Según el convenio colectivo vigente durante el periodo 2010-2012 los trabajadores con fecha de alta en la empresa anterior octubre de 2010, y únicamente ellos, percibirán 174,35 € como un complemento "Ad Personam" en el que se absorbieron las cantidades percibidas entonces en concepto de «Kilometraje» y «Plus de Responsable de Turno».

El importe del "Complemento Ad Personam" se mantendrá durante toda la vigencia del convenio.

#### D) Complemento Salarial.





Según grupo y nivel profesional y fecha de incorporación, según tablas salariales del Anexo I.

E) Asignación Complementaria.

Formará parte de las Gratificaciones Extraordinarias, según grupo y nivel profesional y fecha de incorporación, según tablas salariales del Anexo I.

F) Plus Responsable de Turno / Jefe de Brigada.

Este complemento compensa a aquel trabajador que, siendo Oficial de Primera o Maestro Industrial, sea designado por la empresa, para realizar las funciones de Responsable de Turno/Jefe de Brigada.

En este sentido se acuerda el presente Plus que devengarán los trabajadores que sean designados por la empresa para desempeñar dichas funciones. Este Plus será para todos los años de vigencia del convenio de 68,75 euros brutos mensuales, que se percibirán en doce mensualidades. El presente Plus dejará de percibirse en el momento en el cual el trabajador deje de estar designado como tal, siempre y cuando sea por causa justificada y sea comunicado con antelación a la representación legal de los trabajadores.

La designación de responsable de turno/Jefe de Brigada deberá ser expresa y constar por escrito.

Se trata de trabajadores 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. Se requiere un grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones, pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Colabora en la gestión de recursos humanos a su cargo, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de los trabajadores del equipo que coordina hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan, debiendo informar de los incumplimientos laborales de sus subordinados y, en su caso solicitar a la dirección de la empresa, la adopción de medidas disciplinarias.

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 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 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 Contra incendios.
  - 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.

G) Plus Jefe de Equipo.

Este complemento compensa a aquel trabajador que desempeñe puntualmente las funciones de Responsable de Turno/Jefe de Brigada, y durante el tiempo que efectivamente lo haga, y tenga las habilitaciones y formaciones necesarias para ello.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 39.3 del Estatuto de los Trabajadores, la cantidad a percibir será de 10,00 € diarios, durante toda la vigencia del convenio colectivo.

H) Plus Transporte.

Compensa el desplazamiento de los trabajadores hasta el centro de trabajo, aun teniendo en cuenta que su contratación inicial se realiza con conocimiento expreso de dicho centro de trabajo. Su cuantía se refleja en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo.

En el mismo se agrupan el Plus Transporte y el Plus Distancia establecidos en convenios anteriores.

I) Plus Turnicidad

Se establece un plus de turnicidad que percibirán aquellos trabajadores que desempeñen su trabajo en régimen de turnos de trabajo. Su abono será mensual, de conformidad con lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

J) Tóx., Pen., Peligrosidad.



Se establece el presente plus para aquellos trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas. Su abono será mensual, de conformidad con lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

K) Plus Retén

La remuneración del servicio de retén se denominará como "Plus Retén" y se efectuará en base al tiempo de prestación del servicio, tomando como unidad de pago el periodo de retén de 8 horas. Cualquier fraccionamiento de esta unidad se abonará de forma proporcional.

La cuantía del retén será la definida en las tablas salariales del Anexo I.

L) Plus llamada.

Este complemento salarial remunera la activación del retén en los supuestos de Simulacro General anual de la Central (una sola vez al año), pruebas trimestrales de presencia en planta (un máximo de cuatro al año) o activación para actuar en situaciones reales de emergencias. Se cuantifica en 30,00 €, por llamada, y no estará sujeto a las revisiones del Artículo 29 del Convenio.

M) Kilometraje

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 kilómetros al precio establecido en el Anexo I.

N) 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 CNAT siga manteniendo el abono a FALCK SCI del incentivo de recarga.

El importe del plus de se abonarán según condiciones establecidas por CNAT al conjunto de empresas subcontratistas por su colaboración en los periodos de recarga.

O) Plus Mantenimiento.

Se abonará por la realización efectiva de los trabajos descritos en el artículo 9 y Anexo II. Por ello, dejará de percibirse en el caso de que se dejasen de prestar o dejaran de ser requeridos por CNAT. Si se produjera la disminución de los trabajos, el plus a percibir se reducirá en la misma proporción. La cuantía exacta de reducción se determinará por la Comisión Paritaria del Convenio reunida a tal efecto.

El plus mantenimiento se abonará en 12 (doce) pagas anuales, estando excluido de las pagas extraordinarias.



En caso de realizarse dichos trabajos la cuantía del Plus Mantenimiento para toda la vigencia del Convenio será de 70 euros mensuales, en doce pagas, durante toda la vigencia del convenio colectivo.

P) Plus de Idoneidad.

Retribuye a aquel trabajador que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 del presente convenio colectivo, anualmente supere con éxito las pruebas de idoneidad física que en cada momento exija la Central Nuclear de Trillo, en cumplimiento de la legislación vigente o de los criterios del Consejo de Seguridad Nuclear, y en particular las pruebas concretadas en la Disposición Adicional Primera del presente convenio colectivo, o las pruebas alternativas que CNT o el CSN puedan exigir que, en su caso, validará la Comisión Paritaria.

El importe a abonar será de 500,00 €, en un pago único anual, durante toda la vigencia del convenio, que será abonado en la nómina del mes siguiente a aquél en el que se hayan superado las pruebas físicas.

Q) Plus Especialista Eléctrico.

Retribuye a aquel trabajador y/o trabajadora que no sea Maestro Industrial y que realice funciones de forma prevalente dentro de su jornada laboral de Especialista en Electricidad y específicamente trabajos de diagnóstico y reparación de averías electromecánicas, en el ámbito de su competencia. Su cálculo a efectos de abono se realizará por día efectivamente trabajado habilitado y en disponibilidad de desempeñar dichas funciones (máximo uno por turno, y cuando en el mismo no haya Maestro Industrial).

La cuantía del mismo será de 15,00 € por día efectivamente trabajado, durante toda la vigencia del convenio.

#### ARTICULO 29º. INCREMENTO SALARIAL

Se acuerda que el incremento salarial aplicable a los distintos conceptos retributivos de las Tablas Salariales del Anexo I será el aplicado directamente en las tablas salariales de cada uno de los sucesivos años de vigencia del Convenio Colectivo, excepto los conceptos retributivos en los que específicamente en el texto de convenio se defina un régimen específico.

#### ARTICULO 30º. RETRIBUCION FLEXIBLE

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

- a. Se constituye una Bolsa de Retribución Flexible formada por el 30% del salario fijo bruto que actualmente perciben los trabajadores y las trabajadoras.



- b. Los empleados y las empleadas podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al Plan de Retribución Flexible parte de los conceptos del Convenio por beneficios o productos en especie conforme a la legislación vigente.
- c. Cada trabajador o trabajadora que desee adherirse al Plan de Retribución Flexible deberá firmar un acuerdo de novación contractual con la Empresa.
- d. La adhesión al Plan de Retribución Flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.
- e. La elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario del empleado, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie con las exenciones fiscales según la legislación vigente.
- f. La Dirección de la Empresa aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos elegidos a través del Plan de Retribución Flexible, no supondrán ningún tipo de compensación económica a los empleados que disfruten de dichos beneficios o productos.
- g. En el supuesto que el empleado o la Empresa decidiesen no prorrogar el Acuerdo de Retribución Flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, el empleado tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que el correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.
- h. La Empresa podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible cuando lo estime oportuno informando a la representación de los trabajadores, en todo caso, en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la Empresa, se regresará al sistema retributivo establecido, en cuyo caso, no se abonará ningún tipo de compensación económica a los empleados que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

#### ARTICULO 31º. VIAJES Y DIETAS

Los trabajadores que por necesidad y orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la que radique la Empresa, debiendo de pernoctar fuera de su domicilio habitual, devengarán una dieta de 34,41 euros/día.

Los días de salida devengarán dieta, y los de llegada, cuando el trabajador pernocte en su domicilio, la compensación que corresponda a importe de comida y/o cena, que será de 8,92 euros/comida o cena.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá la compensación fijada para la misma.

Los viajes de ida y vuelta serán por cuenta de la Empresa, quien facilitará el medio de transporte adecuado, o en su defecto abonará al trabajador los gastos de kilometraje correspondientes.



Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso será abonado por la Empresa, previo conocimiento y aprobación de la misma y posterior justificación de los trabajadores.

Estos importes permanecerán invariables durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

## CAPÍTULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### ARTICULO 32º. 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. 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.
- e. El abandono del puesto de trabajo o servicio sin previo aviso o justificación, de hasta diez minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente de trabajo a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja del cliente, los concretos daños ocasionados o potenciales.
- f. 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.
- g. 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.
- h. 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.

- i. La inobservancia en las normas y/o de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- j. 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.
- k. Realizar un cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa.
- l. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo; así como en las disposiciones del presente Convenio Colectivo referidas a obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- 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 jefes, 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:

- a. 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.
- b. El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas, de carácter grave.
- c. Ausencias injustificadas al trabajo de dos días consecutivos o de tres días alternos durante un periodo de treinta días.
- d. 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.
- e. 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.
- 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 en el trabajo.
  - m. La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.
  - n. 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 no obtuviera, mantuviera o renovara, en forma y plazo, las aptitudes necesarias que le habilitan como bombero, la falta será considerada como muy grave.
  - o. 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.
  - p. 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.
  - q. No portar útiles, herramientas o medio de comunicación facilitados por la empresa, en correctas condiciones para su uso.
  - r. Incumplimiento de lo establecido respecto a obligación de disponibilidad del trabajador recogida en el presente Convenio Colectivo.
  - s. 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.
  - t. La ocultación intencionada de materiales y utensilios.
  - u. Dormir durante la jornada de trabajo.
  - v. 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. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio o durante la jornada de trabajo, que sean constitutivos de ilícito penal.
- f. La falsedad 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 licencias. Incluye el realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de Incapacidad Temporal.
- g. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- h. 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, para los demás trabajadores o para otras personas de las contratadas 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 28.3 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 art. 54.2 f) del ET.
- i. 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.
- j. 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.
- k. Los malos tratos de palabra y obra, el abuso de autoridad o falta de respeto y consideración notorias a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, personal del cliente o de otras contratadas 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. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- m. La notoria disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo, cuando repercuta de igual forma los intereses empresariales.
- n. Inobservancia de la normativa emitida por el Consejo de Seguridad Nuclear, en cualquier materia que revista especial gravedad y así haya sido informado a los trabajadores.
- o. Inadecuada utilización de los medios de seguridad individuales y colectivos, así como cualquier medio, herramienta, vehículo etc. asignados por la empresa para su utilización y conservación. Su no uso, uso inadecuado, o deterioro del mismo por falta de diligencia o malicia será considerado como falta muy grave.
- p. 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 prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- q. El inutilizar, causar daños o modificaciones maliciosas en útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de Empresa.
- r. La indisciplina o desobediencia a las normas de trabajo de la Empresa y órdenes de los mandos, si reviste especial gravedad.
- s. Las del Art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- t. 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.
- u. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
- v. 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 que sea un requisito esencial para el desempeño de su trabajo.

#### ARTICULO 33º. 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.

#### CAPÍTULO VII DISPOSICIONES VARIAS

#### ARTICULO 34º. COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

A. Complemento por Incapacidad Temporal derivada de accidentes laborales: la



empresa complementará al trabajador hasta el 100% (cien por cien) del salario base, más complemento salarial, más todos los pluses de la tabla, con la excepción del Complemento de Responsable de Turno.

- B. En caso de baja por Incapacidad Temporal por enfermedad que comprenda hospitalización, se percibirá en los mismos términos del punto A), hasta un máximo de 4 (cuatro) meses.
- C. La primera baja del año por enfermedad común se percibirá al 100% (ciento por ciento) del salario base, más complemento salarial, más todos los pluses de la tabla, con la excepción del Complemento de Responsable de Turno, desde el 1º (primero) día de la baja y durante un máximo de 4 (cuatro) meses; las sucesivas bajas del mismo año, se percibirá el 100% (cien por cien) de los conceptos salariales anteriores desde el 10º (décimo) día de la baja y hasta un máximo de 4 (cuatro) meses, con la excepción del Complemento de Responsable de Turno.

Los porcentajes anteriores se mantendrán siempre y cuando los índices de absentismo del centro de trabajo hayan sido iguales o inferiores al 1,5% (uno y medio por ciento) en cómputo anual en el año natural anterior al de inicio de la baja. A estos efectos no se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a las actividades sindicales de los representantes, accidentes de trabajo, licencias, vacaciones e I.T., que tengan una duración superior a 16 días consecutivos.

#### ARTICULO 35º. 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 hasta un máximo de 20 euros/mes a cada trabajador, destinados a la contratación de servicios en gimnasios o instalaciones deportivas tal fin, que deberá justificar el trabajador o trabajadora documentalmente.

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 realice actividades o deportes de alto riesgo, entendiéndose por tales 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.

#### ARTICULO 36º. SALUD LABORAL

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 frente a los riesgos laborales.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

El trabajador se compromete a la adecuada utilización de los medios de seguridad individuales y colectivos asignados para su utilización, y a su correcta conservación.

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 exigibles.

A tal fin, la Representación Legal de los Trabajadores 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.

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.

#### **ARTICULO 37º. SEGURO COLECTIVO DE MUERTE E INVALIDEZ**

La Empresa mantendrá en vigencia durante los años de vigencia del convenio colectivo un seguro colectivo para todo su personal, que cubra el riesgo de muerte e invalidez permanente por accidente laboral, enfermedad profesional y accidentes "in itinere", por un capital de 36.000,00 euros.

#### **ARTICULO 38º. PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL**

La Empresa podrá conceder préstamos por un importe máximo de 1.100 € anuales por trabajador y hasta un máximo de 10 trabajadores por año, para atender alguna de las siguientes circunstancias personales:



- a. Cuando concurren circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad económica coyuntural, entre las que no caben el pago de gastos corrientes, la adquisición patrimonial de bienes (vivienda, automóvil, etc.), o el pago de una hipoteca.
- b. Para la matriculación para cursar alguna de las formaciones oficiales incluidas en los Permisos Individuales del Formación regulados en el art. 21.1.j) del presente convenio.

Los trabajadores que pretendan acceder a estos préstamos deberán solicitarlo por escrito a la Empresa, razonando su necesidad y aplicación a las circunstancias descritas, debidamente documentadas y acreditadas por el trabajador solicitante.

El préstamo se documentará en un contrato de préstamo entre empresa y trabajador solicitante, en el que se concretarán los plazos (duración máxima dos años) e importes de amortización del mismo, mediante detracción de sus nóminas mensuales y gratificaciones extraordinarias, de acuerdo a la legislación fiscal vigente.

En el caso de que no se agote el tope de solicitantes de préstamos establecido en el párrafo primero del presente artículo, a propuesta de la Comisión Paritaria, convocada por cualquiera de las partes al efecto, podrá proponer a la empresa ampliar el importe de la cantidad individual a prestar, cuando aquella considere que, concurriendo circunstancias excepcionales, así se justifica.

#### ARTICULO 39º. ROPA DE TRABAJO

La empresa entregará para cada puesto de trabajo y para cada actividad el tipo de prenda, uniforme, equipos y demás herramientas de trabajo que ésta considere necesarias en función de la actividad y puesto, y los equipos de protección individual (EPI) que sean convenientes u obligatorios de conformidad con la normativa establecida legalmente en materia de Protección de Riesgos Laborales, así como su reposición en caso de deterioro acreditable.

La Representación Legal de los Trabajadores de común acuerdo con la Dirección de la Empresa acordará anualmente la periodicidad de la reposición de las prendas que comprenden el uniforme, y evaluarán la idoneidad de las mismas en cuanto a calidades y diseño.

La uniformidad entregada por la empresa tendrá el carácter de obligatoria, siendo su uso inexcusable para los trabajadores. El trabajador o la trabajadora se comprometen al buen uso y cuidado de las prendas que se le asignen.

El personal que cause baja en la empresa, cualquiera que fuere la causa, estará obligado a devolver las prendas, uniformes, útiles y demás herramientas que le hayan sido entregadas.

#### ARTICULO 40º. DERECHOS SINDICALES

Las partes firmantes del presente Convenio respetarán la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que conforman los





derechos sindicales.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 16 horas mensuales de permiso retribuido por parte de la Empresa, para las labores que le sea preciso realizar a nivel sindical o en representación de los trabajadores. Tendrá derecho a la acumulación de las citadas horas con carácter anual.

No se computarán a tal efecto, las utilizadas en las negociaciones del presente Convenio.

#### ARTICULO 41º. PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO MORAL Y SEXUAL

Las partes firmantes reconocen y defienden el derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos de acoso sexual, abuso psicológico, hostigamiento moral, intimidación o cualquier otra que atente contra su dignidad personal o suponga su discriminación, Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

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

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

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

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo hacen suyo el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE FALCK SCI, S.A. CONTRA TODA FORMA DE ACOSO que se incorpora como Anexo III en el Plan de Igualdad negociado entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal el 16.12.15, comprometiéndose ambas partes a su divulgación y publicidad.

#### ARTICULO 42º. 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 III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC-CLM) [DOCM nº 55 20.03.2014] 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 III ASAC-CLM citado o acuerdo que pueda sustituirlo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y de la empresa, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación laboral del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, regulados en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC-CLM) [DOCM nº 55 20.03.2014] o acuerdo que pueda sustituirlo, para la resolución de los conflictos laborales de carácter colectivo o plural que puedan suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Organismo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

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 acuerdo citado o acuerdo que pueda sustituirlo

#### ARTICULO 43º. PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN.

Durante la vigencia de este convenio y de conformidad con el artículo 85.3 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, sobre contenidos mínimos obligatorios en los convenios colectivos, se establecen los procedimientos recogidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para solventar las discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo, adaptando, los procedimientos regulados en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC-CLM) [DOCM nº 55 20.03.2014] o acuerdo que pueda sustituirlo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En concreción de las pruebas de idoneidad de superación obligatoria reguladas en el artículo 15 del presente convenio colectivo, la Instrucción IS-30 revisión 1, de 21 de febrero de 2013, del Consejo de Seguridad Nuclear, sobre requisitos del programa de protección contra incendios en centrales nucleares (BOE Núm. 63, de 14 de marzo de 2013), establece en su punto 3.7.6 que las condiciones físicas y el entrenamiento de la brigada contra incendios deberá ser documentada, y la aptitud de sus miembros será aprobada por una persona competente.

Por otro lado, la Guía de Seguridad GS 1.19 del Consejo de Seguridad Nuclear sobre requisitos del programa de protección contra incendios en centrales nucleares, de



19 de enero de 2011, exige en su apartado 6.5 al titular de cada Central Nuclear que establezca un protocolo de pruebas físicas de aptitud que el personal de la brigada debe superar para pertenecer a la misma.

Las pruebas físicas que la citada guía establece para asegurar la capacidad de la brigada para hacer frente a un incendio, y que son exigidas por la Central Nuclear de Trillo, son las siguientes:

- a. Salto vertical sin impulso previo: en tres intentos alcanzar, como mínimo, 50 cm.
- b. Carrera de resistencia de 2.000 metros: en un intento, realizar un tiempo inferior a 9 minutos, o 2.500 metros en 12 minutos.
- c. Press de banca con 35 kg: en un intento, al menos 10 repeticiones en un minuto.
- d. Lanzamiento de balón medicinal de 5 kg: en tres intentos, alcanzar al menos 5,5 m. Se realizará el lanzamiento con las dos manos.

Las mismas deberán realizarse una vez al año, y en caso de superación, darán derecho a la percepción del PLUS DE IDONEIDAD regulado en el artículo 27. O) del presente convenio colectivo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En concreción de lo regulado en el art. 35 del presente convenio, y durante la vigencia del mismo, el gimnasio habilitado al efecto objeto de la ayuda deportiva será el Centro Acuático de Guadalajara, sito en Calle Bolarque, s/n, 19005 Guadalajara o el Olympic Fitness Zone, sito en Travesía de San Roque, 19002 Guadalajara.

Las partes podrán acordar en Comisión Paritaria la posibilidad de extender dicha ayuda a otras instalaciones deportivas y establecerán el sistema para implementar esta ayuda.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Los trabajadores que en la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo estuvieran aún adscritos al Nivel Profesional de Oficiales de Segunda y que se hayan incorporado con anterioridad al 1 de enero les será aplicable el escalado salarial establecido en el art. 15 del presente convenio colectivo con la siguiente tabla de equivalencia de periodos respecto de la escala salarial establecida en el artículo 22 del Convenio Colectivo vigente en el periodo 2013 a 2017:

Primer año (doce primeros meses de antigüedad)	18.000 €	Primer año (doce primeros meses de antigüedad)	19.000 €
Segundo año (doce meses siguientes)	19.000 €	Segundo año (doce meses siguientes)	20.000 €
Tercer año (doce meses siguientes)	21.500 €	Tercer año (doce meses siguientes)	21.500 €
Cuarto año (doce meses siguientes)	22.300 €	Cuarto año (doce meses siguientes)	22.300 €
Quinto año (doce meses siguientes)	24.000 €	Quinto año (doce meses siguientes)	24.000 €
Sexto año (doce meses siguientes)	24.700 €	Sexto año (doce meses siguientes)	24.700 €



Séptimo año (doce meses siguientes)	25.400 €	Séptimo año (doce meses siguientes)	25.400 €
Octavo año (doce meses siguientes)	26.100 €	A partir del 8º año, pasa a Oficial 1ª, siendo aplicable su específica retribución	
Noveno año (doce meses siguientes)	26.800 €		

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Los trabajadores que en la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo adscritos al Nivel Profesional de Oficiales de Segunda que no vinieran percibiendo la estructura salarial y/o importes definidos en las Tablas Salariales del presente convenio colectivo, según tramo de escala salarial aplicable, se adecuarán a la misma, regularizando por absorción y compensación aquellos conceptos retributivos que respondan a similar motivación funcional.

#### ANEXO I TABLAS SALARIALES



### AUXILIARES PCI

#### TABLA SALARIAL PERSONAL TRILLO - AÑO 2018 - 2021

	ESTRUCTURA SALARIAL AUXILIARES PCI			
	2018	2019	2020	2021
<b>Conceptos Salariales</b>	<b>€/mes</b>	<b>€/mes</b>	<b>€/mes</b>	<b>€/mes</b>
<b>Salario Base</b>	802,46	814,49	829,15	845,74
<b>Complemento Salarial</b>	28,42	28,85	29,37	29,95
<b>Plus Tóx-P-P</b>	143,16	145,30	147,92	150,88
<b>Plus Transporte</b>	187,18	189,99	193,41	197,28
<b>Plus Turnos (si aplica)</b>	140,23	142,33	144,89	147,79
<b>Salario Bruto Mensual</b>	<b>1.301,44</b>	<b>1.320,97</b>	<b>1.344,74</b>	<b>1.371,64</b>
<b>Otros Conceptos (si aplica)</b>	<b>Importe €</b>	<b>Importe €</b>	<b>Importe €</b>	<b>Importe €</b>
Precio kilómetro	0,29	0,29	0,29	0,29
<b>Pagas Extraordinarias</b>	<b>€/paga</b>	<b>€/paga</b>	<b>€/paga</b>	<b>€/paga</b>
<b>Paga Beneficios</b>				
Salario Base (17 días de salario base)	454,72	461,55	469,85	479,25
Asignación Complementaria	100,13	101,63	103,46	105,53
	<b>554,85</b>	<b>563,18</b>	<b>573,31</b>	<b>584,78</b>
<b>Paga Verano y Navidad</b>				
Salario Base (30 días de salario base)	802,46	814,49	829,15	845,74
Asignación Complementaria	201,45	204,48	208,16	212,32
	<b>1.003,91</b>	<b>1.018,97</b>	<b>1.037,31</b>	<b>1.058,06</b>
<b>Salario Bruto Año</b>	<b>18.180,00</b>	<b>18.452,71</b>	<b>18.784,85</b>	<b>19.160,55</b>
<b>Horas Extraordinarias</b>	<b>€/hora</b>	<b>€/hora</b>	<b>€/hora</b>	<b>€/hora</b>
Hora Extra Normal	10,27	10,27	10,27	10,27
Hora Extra Festiva	12,84	12,84	12,84	12,84

**OFICIALES 2ª**

TABLA SALARIAL PERSONAL TRILLO - AÑO 2018 - 2021

	ESTRUCTURA SALARIAL OFICIALES 2ª POR TRAMOS					
	1er. año	2º año	3er. año	4º año	5º año	6º año
<b>Conceptos Salariales</b>	<b>€/mes</b>	<b>€/mes</b>	<b>€/mes</b>	<b>€/mes</b>	<b>€/mes</b>	<b>€/mes</b>
Salario Base	794,51	794,51	805,94	805,94	805,94	805,94
Complemento Salarial	111,13	111,14	213,85	280,51	422,18	480,51
Plus Tóx-P-P	141,74	141,74	141,74	141,74	141,74	141,74
Plus Transporte	185,67	269,00	277,00	277,00	277,00	277,00
Plus Turnos (si aplica)	138,84	138,84	138,84	138,84	138,84	138,84
Plus Jefe Equipo (si aplica)	10,00 €/día	10,00 €/día	10,00 €/día	10,00 €/día	10,00 €/día	10,00 €/día
Plus Especialista Eléctrico (si aplica)	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día
Plus de Idoneidad (si aplica)	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año
<b>Salario Bruto Mensual</b>	<b>1.371,89</b>	<b>1.455,23</b>	<b>1.577,37</b>	<b>1.644,03</b>	<b>1.785,70</b>	<b>1.844,03</b>
<b>Otros Conceptos (si aplica)</b>	<b>Importe €</b>	<b>Importe €</b>	<b>Importe €</b>	<b>Importe €</b>	<b>Importe €</b>	<b>Importe €</b>
Carné C (importe mensual) s/aplica						27,84
Antigüedad (Precio Trienio)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	26,24
Plus Retén (importe/retén)	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56
Precio kilómetro	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29
<b>Pagas Extraordinarias</b>	<b>€/paga</b>	<b>€/paga</b>	<b>€/paga</b>	<b>€/paga</b>	<b>€/paga</b>	<b>€/paga</b>
<b>Paga Beneficios</b>						
Salario Base (17 días de salario base)	450,22	450,22	456,70	456,70	456,70	456,70
Asignación Complementaria	99,14	99,14	100,13	100,13	100,13	100,13
	549,36	549,36	556,83	556,83	556,83	556,83
<b>Paga Verano y Navidad</b>						
Salario Base (30 días de salario base)	794,51	794,51	805,94	805,94	805,94	805,94
Asignación Complementaria	199,46	199,46	201,45	201,45	201,45	201,45
	993,97	993,97	1.007,39	1.007,39	1.007,39	1.007,39
<b>Salario Bruto Año con Carné C y Antigüedad desde que aplica)</b>	<b>19.000,00</b>	<b>20.000,00</b>	<b>21.500,00</b>	<b>22.300,00</b>	<b>24.000,00</b>	<b>25.427,68</b>
<b>Horas Extraordinarias</b>	<b>€/hora</b>	<b>€/hora</b>	<b>€/hora</b>	<b>€/hora</b>	<b>€/hora</b>	<b>€/hora</b>
Hora Extra Normal	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56
Hora Extra Festiva	18,21	18,21	18,21	18,21	18,21	18,21

Plus llamada

**30,00 €**  
por cada llamada (simulacro general, prueba trimestral de presencia en planta o situación real)

**OFICIALES 1ª**

TABLA SALARIAL PERSONAL TRILLO - AÑO 2018 - 2021



	ESTRUCTURA SALARIAL OFICIALES 1º			
	2018	2019	2020	2021
<b>Conceptos Salariales</b>				
	<b>€/mes</b>	<b>€/mes</b>	<b>€/mes</b>	<b>€/mes</b>
<b>Salario Base</b>	814,00	826,21	841,08	857,90
<b>Complemento Salarial</b>	709,88	720,53	733,50	748,17
<b>Plus Tóx-P-P</b>	143,16	145,30	147,92	150,88
<b>Plus Transporte</b>	279,77	283,97	289,08	294,86
<b>Plus Turnos (si aplica)</b>	140,23	142,33	144,89	147,79
<b>Compl. Resp. Turno/Jefe de Brigada (si aplica)</b>	68,75	68,75	68,75	68,75
<b>Compl. Ad Personam (si aplica)</b>	174,35	174,35	174,35	174,35
<b>Plus Jefe Equipo (si aplica)</b>	10,00 €/día	10,00 €/día	10,00 €/día	10,00 €/día
<b>Plus Especialista Eléctrico (si aplica)</b>	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día
<b>Plus de Idoneidad (si aplica)</b>	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año
<b>Salario Bruto Mensual</b>	<b>2.087,03</b>	<b>2.118,34</b>	<b>2.156,47</b>	<b>2.199,60</b>
<b>Otros Conceptos (si aplica)</b>				
	<b>Importe €</b>	<b>Importe €</b>	<b>Importe €</b>	<b>Importe €</b>
<b>Camé C</b>	27,84	27,84	27,84	27,84
<b>Antigüedad (Precio Trienio)</b>	26,24	26,24	26,24	26,24
<b>Plus Retén (importe/retén)</b>	14,56	14,56	14,56	14,56
<b>Precio kilómetro</b>	0,29	0,29	0,29	0,29
<b>Pagas Extraordinarias</b>				
	<b>€/paga</b>	<b>€/paga</b>	<b>€/paga</b>	<b>€/paga</b>
<b>Paga Beneficios</b>				
Salario Base (17 días de salario base)	461,27	468,19	476,61	486,14
Asignación Complementaria	101,13	102,65	104,50	106,59
	562,40	570,84	581,11	592,73
<b>Paga Verano y Navidad</b>				
Salario Base (30 días de salario base)	814,00	826,21	841,08	857,90
Asignación Complementaria	203,46	206,52	210,23	214,44
	1.017,46	1.032,73	1.051,31	1.072,34
<b>Salario Bruto Año (sin Carnet C, Antigüedad o Ad Personam)</b>	<b>27.641,73</b>	<b>28.056,36</b>	<b>28.561,37</b>	<b>29.132,59</b>
<b>Horas Extraordinarias</b>				
	<b>€/hora</b>	<b>€/hora</b>	<b>€/hora</b>	<b>€/hora</b>
<b>Hora Extra Normal</b>	17,71	17,71	17,71	17,71
<b>Hora Extra Festiva</b>	20,87	20,87	20,87	20,87

Plus llamada

<b>30,00 €</b>
por cada llamada (simulacro general, prueba trimestral de presencia en planta o situación real de emergencia)



**MAESTROS INDUSTRIALES****TABLA SALARIAL PERSONAL TRILLO - AÑO 2018 - 2021**

	ESTRUCTURA SALARIAL MAESTRO INDUSTRIAL			
	2018	2019	2020	2021
<b>Conceptos Salariales</b>	<b>€/mes</b>	<b>€/mes</b>	<b>€/mes</b>	<b>€/mes</b>
<b>Salario Base</b>	854,71	867,53	883,15	900,81
<b>Complemento Salarial</b>	1042,08	1057,71	1076,75	1098,28
<b>Plus Tóx-P-P</b>	144,59	146,76	149,40	152,39
<b>Plus Transporte</b>	282,57	286,81	291,97	297,81
<b>Plus Turnos (si aplica)</b>	141,63	143,76	146,34	149,27
<b>Compl. Resp. Turno/Jefe de Brigada (si aplica)</b>	68,75	68,75	68,75	68,75
<b>Compl. Ad Personam (si aplica)</b>	174,35	174,35	174,35	174,35
<b>Plus Especialista Eléctrico (si aplica)</b>	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día
<b>Plus de Idoneidad (si aplica)</b>	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año
<b>Salario Bruto Mensual</b>	<b>2.465,58</b>	<b>2.502,56</b>	<b>2.547,61</b>	<b>2.598,56</b>
<b>Otros Conceptos (si aplica)</b>	<b>Importe €</b>	<b>Importe €</b>	<b>Importe €</b>	<b>Importe €</b>
<b>Carné C</b>	27,84	27,84	27,84	27,84
<b>Antigüedad (Precio Trienio)</b>	26,24	26,24	26,24	26,24
<b>Plus Retén (importe/retén)</b>	14,56	14,56	14,56	14,56
<b>Precio kilómetro</b>	0,29	0,29	0,29	0,29
<b>Pagas Extraordinarias</b>	<b>€/paga</b>	<b>€/paga</b>	<b>€/paga</b>	<b>€/paga</b>
<b>Paga Beneficios</b>				
Salario Base (17 días de salario base)	484,34	491,60	500,45	510,46
Asignación Complementaria	117,04	118,79	120,93	123,35
	601,38	610,39	621,38	633,81
<b>Paga Verano y Navidad</b>				
Salario Base (30 días de salario base)	854,71	867,53	883,15	900,81
Asignación Complementaria	234,02	237,53	241,80	246,64
	1.088,73	1.105,06	1.124,95	1.147,45
<b>Salario Bruto Año (sin Carné C, Antigüedad o Ad Personam)</b>	<b>32.365,77</b>	<b>32.851,25</b>	<b>33.442,57</b>	<b>34.111,42</b>
<b>Horas Extraordinarias</b>	<b>€/hora</b>	<b>€/hora</b>	<b>€/hora</b>	<b>€/hora</b>
<b>Hora Extra Normal</b>	18,51	18,51	18,51	18,51
<b>Hora Extra Festiva</b>	21,82	21,82	21,82	21,82

Plus llamada

**30,00 €**

por cada llamada (simulacro general, prueba trimestral de presencia en planta o situación real de emergencia)

## ANEXO II TRABAJOS ESPECIALES DE MANTENIMIENTO



Relación de trabajos a realizar de apoyo a mantenimiento durante las jornadas de trabajo en régimen de oficina.

- Identificación de equipos de planta.
- Apoyo al montaje de andamios y calorifugado
- Colocación de tapones y TR's
- Apoyo a rutas de engrase
- Apoyo para el mantenimiento de buen orden y limpieza tras finalización de trabajos en zona convencional
- Transporte de equipos
- Apoyo a trabajos de calderería
- Apoyo a la gestión de herramientas
- Cambio de luminarias
- Archivo de documentación de mantenimiento.