

RESOLUCIÓ de 7 d'octubre de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa PREVENCIÓN DE INCENDIOS SEGURIDAD APLICADA SL., per als centres de treball ubicats a les Centrals Nuclears d'Ascó i Vandellòs II per als anys 2024-2027 (codi de conveni núm. 43101131012026).

Fets

Únic. En data 13.02.2026, la senyora Bárbara Álvarez-Miranda Fernández-Escandón, en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa PREVENCIÓN DE INCENDIOS SEGURIDAD APLICADA SL, per als centres de treball ubicats a les Centrals Nuclears d'Ascó i Vandellòs II per als anys 2024-2027, subscrit per les parts negociadores en data 15.01.2026 i 14.07.2026. No obstant això, aquests Serveis Territorials vam trametre diversos requeriments a la Comissió esmentada, perquè esmenessin unes deficiències formals, de legitimitat i de contingut del Conveni; la qual cosa van fer efectiva mitjançant la presentació d'una acta d'esmena, subscrita en data 14.07.2026, i una sèrie de documentació presentada de nou a aquests Serveis Territorials el dia 25.09.2026.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com , Decret 162/2026, de 8 de setembre, de reestructuració del Departament d'empresa i Treball.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa PREVENCIÓN DE INCENDIOS SEGURIDAD APLICADA SL., per als centres de treball ubicats a les Centrals Nuclears d'Ascó i Vandellòs II, per als anys 2024-2027, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, adscrit als Serveis Territorials del Departament d'empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

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

Tarragona, 7 d'octubre de 2026

Maria del Mar Giné Servén
Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal signado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de la empresa PREVINSIA para los centros de trabajo ubicados en las Centrales Nucleares de Ascó y Vandellós II para los años 2024-2027.

Capítulo I. Cuestiones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

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

Artículo 2. Vigencia

El presente Convenio colectivo tendrá una vigencia desde el día 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2027, incluidos sus efectos económicos, salvo que el texto del propio Convenio establezca otra fecha de efectos.

En caso de no existir denuncia expresa por ninguna de las dos partes con una antelación, de al menos tres meses previos a su finalización, se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor de un convenio nuevo que lo sustituya.

En caso de producirse denuncia por alguna de las partes, se constituirá la comisión negociadora en un plazo no superior a 5 días laborables, a contar desde la fecha límite de denuncia.

Se mantendrán todas las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo hasta la firma de otro de idéntico ámbito de aplicación.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

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

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

Artículo 4. Principio de igualdad

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

Todas las referencias en el presente texto a «trabajador» indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 1. Las partes afectadas por el presente Convenio colectivo, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, sexo, origen, estado civil, edad, discapacidad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o convicciones, opiniones políticas, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, 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.

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.

Dentro de las medidas establecidas para la igualdad la empresa deberá demostrar incluidos los centros de trabajo afectados por este convenio en el plan de igualdad corporativo. En caso de existir discrepancias se deberá establecer la Comisión de Igualdad para la resolución de los conflictos. Dada la singularidad de los centros de trabajo se dispondrá de un protocolo de acoso propio para estos emplazamientos.

Artículo 5. Comisión Paritaria

1. El mismo día de su firma, se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por cuatro representantes de la empresa y por cuatro de la representación social (2 por cada centro de trabajo), con voz y voto.

2. Cualquier modificación de carácter definitivo en la composición de la comisión, será transmitida mediante correo electrónico a la otra parte por la persona saliente, indicando la persona que le sustituirá.

3. Son funciones de esta Comisión:

- a) La interpretación del Convenio colectivo.
- 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 46 y 47 de este Convenio, en caso de discrepancia entre ambas partes sobre las cuestiones sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria, se podrá acordar acudir a una mediación, arbitraje o conciliación ante Tribunal Laboral de Catalunya o cualesquiera otras que las partes acuerden.

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.

Artículo 6. Medidas LGTBI

Previnsu asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

El presente Convenio Colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en sus artículos 4 (Principios de igualdad), 9 (Clasificación profesional), 18 (Ingresos), 20 (Promoción económica), 36 (Régimen disciplinario - Faltas) y 52 (Formación profesional en el empleo) con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

En línea con todo ello se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos. Esta protección se garantizará a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Así mismo la empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizarán en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En este sentido se contemplan dentro de la empresa los siguientes permisos específicos:

- Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable retribuido para la asistencia de sí mismas, para los trámites administrativos necesarios para el cambio registral, sin que dicho tiempo cuente en los índices de absentismo y sin que disminuya o penalice el cálculo para el pago de pluses.
- Las personas trabajadoras que requieran la asistencia a consultas médicas por motivos de afirmación de género de sí mismas, dispondrán de 40 horas anuales retribuidas para la asistencia a consultas médicas, sin que dichos tiempos cuenten para los porcentajes de índice de absentismo, y sin que se tengan en cuenta para disminuir el pago de pluses.

La empresa deberá asignar a una persona responsable de gestionar la diversidad dentro de la empresa. Sus funciones serán, entre otras, recibir y responder a solicitudes de cambio de baño y vestuario; uso de uniforme; gestión de trámites en la empresa (Ejemplo: Cambio de tarjetas, correo electrónico...) o atender aquellos trámites administrativos derivados del cambio registral de la persona trabajadora. La persona asignada deberá contar con formación específica y adecuada.

Y, en línea con todo lo anterior se articulan las siguientes medidas:

Acceso al empleo:

La empresa garantizará procesos de selección y contratación basados en los principios de igualdad de trato y no discriminación, promoviendo un entorno laboral respetuoso con la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género. En este sentido:

- En las ofertas de empleo se incluirá el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales.

- La empresa promoverá la formación del personal de Recursos Humanos y de las personas que intervengan en los procesos de selección en materia de diversidad, igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Clasificación profesional y promoción interna:

La empresa garantizará que los procesos de clasificación profesional y promoción interna se desarrollen bajo criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, asegurando la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género o características sexuales. En este sentido:

- Las promociones profesionales se basarán exclusivamente en criterios relacionados con los méritos, capacidades, competencias y desempeño profesional de las personas trabajadoras.

Formación y sensibilización:

La empresa impulsará actuaciones de información, sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla con el objetivo de fomentar entornos laborales inclusivos, respetuosos y libres de discriminación hacia las personas LGTBI. En este sentido:

- Se difundirá entre toda la plantilla el contenido de las medidas para la igualdad de las personas LGTBI y del Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y características sexuales.

- Se habilitará un canal informativo y participativo que permita a las personas trabajadoras trasladar, de forma anónima, propuestas de mejora, sugerencias o comentarios relacionados con la diversidad e inclusión de las personas LGTBI.

Acceso a permisos y beneficios sociales:

La empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizará en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En este sentido se contemplan dentro de la empresa los siguientes permisos específicos:

- Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable retribuido para la asistencia de sí mismas, para los trámites administrativos necesarios para el cambio registral, sin que dicho tiempo cuente en los índices de absentismo y sin que disminuya o penalice el cálculo para el pago de pluses.

- Las personas trabajadoras que requieran la asistencia a consultas médicas por motivos de afirmación de género de sí mismas, dispondrán de 40 horas anuales retribuidas para la asistencia a consultas médicas, sin que dichos tiempos cuenten para los porcentajes de índice de absentismo, y sin que se tengan en cuenta para disminuir el pago de pluses.

Entornos laborales diversos y seguros:

La empresa promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos. Esta protección se garantizará a través de la negociación y difusión en la plantilla de un protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Capítulo II. Aspectos organizativos

Artículo 7. Organización del trabajo.

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

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

1. El establecimiento del calendario de trabajo y las secuencias de rotación de los diferentes trabajadores y trabajadoras en aquellos puestos de trabajo en los que se requiera la rotación de los integrantes de la plantilla.

2. El establecimiento de la jornada según el modelo organizativo que por necesidades del servicio se precise.

3. La exigencia del cumplimiento de la actividad normal establecida y, consecuentemente, del rendimiento mínimo a cada trabajador/a.

4. La adjudicación a cada trabajador o trabajadora de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.

5. La implantación de los documentos o protocolos de operación, actuación y funcionamiento necesarios para la prestación del servicio, con la obligación de aceptación y cumplimiento, siempre que no impliquen modificaciones sustanciales con las disposiciones que se incorporan al presente Convenio.
6. La fijación de las normas y procedimientos de trabajo, que garanticen la óptima realización y con seguridad de los servicios propios de la actividad.
7. La adjudicación de los vehículos, herramientas, la asignación de equipos de protección individuales o colectivos, y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad del trabajador o trabajadora.
8. La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud, el buen uso, conservación, orden, limpieza y atención de vehículos, maquinaria, equipos, utensilios, sistemas de comunicaciones, repostaje de vehículos y medios de extinción del servicio, prendas y equipo de protección, etc., así como todas las actuaciones relacionadas con la conservación y puesta en marcha para su funcionamiento de todos los medios necesarios para el desarrollo del servicio, que deberán llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo.
9. El establecimiento de la fórmula que estime más idónea para el cálculo de las retribuciones, de común acuerdo con la representación de los trabajadores.
10. Proponer al personal la extensión de la jornada laboral, mediante la prestación de horas extraordinarias de carácter normal o estructural, en los periodos en que las necesidades así lo exijan, sin poder rebasar aquellas los límites legales establecidos, salvo que este exceso sea para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
11. El establecimiento de los medios y mecanismos que garanticen la disponibilidad de personal mínimo para la prestación del servicio y/ o ampliación de personal ante situaciones que, por su trascendencia, así lo requieran.
12. Prohibir a sus trabajadores y trabajadoras, salvo autorización por escrito por parte de la empresa, la realización de obra o trabajo, por cuenta ajena o propia, en servicios de prevención y extinción de incendios y de salvamentos, salvo que lo hagan como bombero/as/as voluntarios/as.

Artículo 8. Organización cuadrante turnos

La secuencia de rotación y distribución de jornadas del cuadrante será alguna de las siguientes, según colectivo afectado:

A) Turno cerrado 6T.

1. Ciclo de rotación a lo largo del año: Ciclos repetitivos de 42 días que se concretan en 2M-2T-3N-2D-2M3T-2N-2D-3M-2T-2N-10D-5JI-2D.

- M. Jornada de turno cerrado de mañana.
- T. Jornada de turno cerrado de tarde.
- N. Jornada de turno cerrado de noche.
- JI. Jornada intensiva.
- D. Descanso compensatorio y vacaciones.

2. Horario de las jornadas de trabajo:

- Jornada de turno cerrado (8 horas y 10 minutos)
- M. Turno cerrado de mañana de 06:00 a 14:10 horas
- T. Turno cerrado de tarde de 14:00 a 22:10 horas
- N. Turno cerrado de noche de 22:00 a 06:10 horas
- JI. Jornada intensiva de 07:00 a 14:30 horas.

Los 10 minutos finales del turno saliente y los 10 minutos iniciales del turno entrante se solaparán en el Parque para efectuar un intercambio adecuado de información (jefe/as de equipo e Instrumentistas) y revisión y preparación del material de intervención (oficiales).

JI. Jornada intensiva de lunes a viernes laborables (7 horas 30 minutos). Se adaptará al calendario de jornada intensiva de ANAV, a las necesidades de la actividad en planta durante paradas y situaciones especiales, así como por necesidades de cumplimiento de la formación preceptiva para el puesto de trabajo, que deberá adaptarse al horario establecido. En caso de ser necesario un cambio de horario para dar cumplimiento a algunas de las necesidades deberá ser comunicado por escrito con quince días de antelación al Comité de empresa y a las personas trabajadoras afectadas. Salvo para cambios de horario no sustancial que no sea de aplicación el artículo 41 del estatuto de los trabajadores en que el preaviso podrá reducirse hasta 7 días.

Esta jornada dispondrá de una flexibilidad de entrada y salida de 30 minutos, siendo posible el acceso de 07:00 a 07:30 y la salida de 14:30 a 15:00.

En uno de los ciclos de rotación de 42 días definidos- la empresa sustituirá el periodo de JI (Jornada Intensiva) por descanso compensatorio y vacaciones (D). La determinación de este ciclo se comunicará con una antelación previa de 90 días.

3. El ciclo de rotación descrito se establecerá en un sistema de cuadrantes anuales respecto de la prestación fija y estable (excluida por ello la prestación extraordinaria que se realice por recarga o activación del retén), sobre la base que los criterios de rotación anteriormente descritos establecen. El cuadrante será entregado a los trabajadores y trabajadoras afectados y a la representación legal de los trabajadores. Dicha entrega se hará efectiva un mes antes de que el mismo surta efecto.

El sistema de distribución de jornada establecido en el citado cuadrante anual podrá verse afectado por las siguientes circunstancias:

- a) Activación del sistema de retén – Localizador (artículo 10).
- b) Activación del sistema de retén – Plan de emergencia interior (artículo 11).
- c) Los trabajos del personal directamente involucrado en las paradas técnicas programadas por motivo de recarga de combustible en el reactor de la central nuclear (artículo 12).
- d) Los cambios de turno, vacaciones y/o descanso semanal compensatorio acordados entre trabajadores o trabajadoras, y que la empresa haya autorizado.
- e) Los cambios de turno acordados entre un trabajador y la empresa.

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

B) Turno cerrado 5T.

La secuencia de rotación y distribución de jornadas del cuadrante será la siguiente:

1. Ciclo de rotación a lo largo del año: Ciclos repetitivos de 35 días que se concretan en 2M-2T-3N-2D-2M3T-2N-2D-3M-2T-2N-10D.

- M. Jornada de turno cerrado de mañana.
- T. Jornada de turno cerrado de tarde.
- N. Jornada de turno cerrado de noche.
- D. Descanso compensatorio y vacaciones.

2. Horario de las jornadas de trabajo:

- Jornada de turno cerrado (8 horas).
- M. Turno cerrado de mañana de 06:00 a 14:00 horas.
- T. Turno cerrado de tarde de 14:00 a 22:00 horas.
- N. Turno cerrado de noche de 22:00 a 06:00 horas.

3. El ciclo de rotación descrito se establecerá en un sistema de cuadrantes anuales respecto de la prestación fija y estable (excluida por ello la prestación extraordinaria que se realice por recarga o activación del retén), sobre la base que los criterios de rotación anteriormente descritos establecen. El cuadrante será entregado a los trabajadores y trabajadoras afectados y a la representación legal de los trabajadores. Dicha entrega se hará efectiva un mes antes de que el mismo surta efecto.

El sistema de distribución de jornada establecido en el citado cuadrante anual podrá verse afectado por las siguientes circunstancias:

- a) Activación del sistema de retén – Localizador (artículo 10).
- b) Los trabajos del personal directamente involucrado en las paradas técnicas programadas por motivo de recarga de combustible en el reactor de la central nuclear (artículo 12).
- c) Los cambios de turno, vacaciones y/o descanso semanal compensatorio acordados entre trabajadores o trabajadoras, y que la empresa haya autorizado.
- d) Los cambios de turno acordados entre un trabajador y la empresa.

C) Turno cerrado 4T.

Se podrá establecer un régimen de trabajo a turno cerrado rotativo a 4 turnos, para realizar tareas de vigilancia PCI, siempre que sea en periodos definidos y se conozca la fecha de finalización, y esta no sea superior a 60 días, tales como periodos de recarga o periodos de implantación de PCD's/modificaciones. En caso contrario, siempre se establecerá el régimen descrito Turno 5T.

La secuencia de rotación y distribución de jornadas del cuadrante será la siguiente:

1. Ciclo de rotación mientras duren los trabajos: Ciclos repetitivos de 28 días que se concretan en 2M-2T3N-2D-2M-3T-2N-2D-3M-2T-2N-3D.

- M. Jornada de turno cerrado de mañana.
- T. Jornada de turno cerrado de tarde.

- N. Jornada de turno cerrado de noche.
- D. Descanso compensatorio y vacaciones.

2. Horario de las jornadas de trabajo:

- Jornada de turno cerrado (8 horas).
- M. Turno cerrado de mañana de 06:00 a 14:00 horas.
- T. Turno cerrado de tarde de 14:00 a 22:00 horas.
- N. Turno cerrado de noche de 22:00 a 06:00 horas.

3. El ciclo de rotación descrito se establecerá en un sistema de cuadrantes bimensuales respecto de la prestación fija y estable (excluida por ello la prestación extraordinaria que se realice por recarga o activación del retén), sobre la base que los criterios de rotación anteriormente descritos establecen. El cuadrante será entregado a los trabajadores y trabajadoras afectados y a la representación legal de los trabajadores. Dicha entrega se hará efectiva un mes antes de que el mismo surta efecto.

El sistema de distribución de jornada establecido en el citado cuadrante anual podrá verse afectado por las siguientes circunstancias:

- Activación del sistema de retén – Localizador (artículo 10).
- Los cambios de turno, vacaciones y/o descanso semanal compensatorio acordados entre trabajadores o trabajadoras, y que la empresa haya autorizado.
- Los cambios de turno acordados entre un trabajador y la empresa.

4. El excedente de horas generado y acumulado por la realización de este tipo de régimen de trabajo, respecto al régimen de Turno 5T, será retribuido como horas extraordinarias de recarga para aquellos procesos que coincidan con periodos de recarga, y como horas extraordinarias festivas, para el resto de procesos a realizar, según precios establecidos en el anexo I, y se calcularán según acuerdo PMT-22/2025 del Tribunal Laboral de Catalunya el 25/04/2025 con la siguiente fórmula:

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

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

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

El acuerdo del TLC detalla lo siguiente en relación a la fórmula de cálculo:

1. Clarificar los criterios para el periodo de cálculo de los excedentes 4T (aplicable para posteriores procesos).

a) La data de inicio y final del periodo de cálculo del excedente, siempre coincidirá con el primer y último día de trabajo en planta, del cuadrante de turnos 4T. El cuadrante de turnos deberá respetar el ciclo de rotación establecido en Convenio.

b) Si por motivos organizativos es necesario incorporar días de descanso previos al inicio o posteriores al fin de los trabajos, estos no serán computados para el cálculo del excedente, pero si serán tenidos en cuenta como parte de la retribución en concepto de excedente.

c) Al turno de trabajo que finaliza la actividad en jornada nocturna, le será computada como trabajada, a efectos del cálculo del excedente, el día natural de entrada al trabajo y en ningún caso se le tendrá en cuenta, a efectos del cálculo del excedente, el día natural de salida como día de descanso.

2. Establecer los criterios para el cálculo de los excedentes 4T en situación de días de ausencia al trabajo (aplicable para posteriores procesos).

a) En aquellas situaciones en las que existan días de ausencia en el periodo de cálculo 4T, ya sea de naturaleza retribuida o no retribuida, únicamente se sustraerá la parte proporcional del excedente generado durante los días de ausencia.

b) Para conocer el cálculo del excedente generado en un día de trabajo, se realizará con la relación del total de días efectivamente trabajados durante el periodo de cálculo y el número de horas de excedente resultante calculadas con la fórmula del artículo 7.C – Punto 4 del Convenio Colectivo.

c) En aquellos casos que las ausencias sean consideradas de naturaleza no retribuida, únicamente corresponderá ser abonado en los días de ausencia, la parte proporcional a las vacaciones generadas según importe de la base de cotización diaria correspondiente.

d) En aquellos casos que las ausencias sean consideradas de naturaleza retribuida, únicamente corresponderá ser abonado en los días de ausencia, la parte proporcional a las vacaciones generadas según importe establecido en el artículo 7.C- Punto 4.

5. Derechos de información a la RLPT. Un mes antes del establecimiento del Turno 4T, la empresa se reunirá con la representación legal de las personas trabajadoras para facilitar la información organizativa, así como el cuadrante a implantar además de calcular el excedente de horas de cada turno según la

previsión de inicio y final de los trabajos. En un plazo no superior a 15 días a la finalización de los trabajos, se facilitará a la RLPT, un registro con las horas de excedente reales y los importes abonados a los trabajadores y trabajadoras.

El acuerdo del TLC antes mencionado también detalla que se debe establecer modelo de registro informativo que se remitirá a la RLPT con las siguientes particularidades:

- El registro informativo contendrá la siguiente información:

Nombre y apellidos, Turno, Categoría, Fecha alta SS, Fecha inicio trabajos, Fecha fin trabajos, Fecha baja SS, Total días periodo calculo, Total días trabajados, Incidencias horarias (número y tipología), Días ausencia (número y tipología), calculo excedente 4T.

- Se entregará en formato Excel y con las fórmulas acordadas de forma accesible.

- En situación de no estar disponible el acceso al registro de jornada por parte de la RLPT, se les facilitará en los mismos plazos que el registro informativo, la información de asistencia de las personas trabajadoras.

D) Jornada oficinas y mantenimiento. Jornada de lunes a viernes laborables de 06:50 a 14:50 (mañana). En caso de ser necesario modificar el horario a turno de tarde será o de 14:00 a 22:00 (tarde), requiriéndose una comunicación con un preaviso de 15 días al Comité de empresa y a las personas afectadas, salvo que exista voluntariedad por parte de las personas trabajadoras afectadas. Para cambios de horario no sustancial que no sea de aplicación el artículo 41 del estatuto de los trabajadores en que el preaviso podrá reducirse hasta 7 días.

En todos los casos se adaptará al calendario de jornada intensiva de ANAV, a las necesidades de la actividad en planta durante paradas y situaciones especiales, así como por necesidades de cumplimiento de la formación preceptiva para el puesto de trabajo.

La distribución de jornada y horarios descrita se llevará a cabo sin perjuicio de la obligación del trabajador o trabajadora de trabajar la totalidad de la jornada regulada en el artículo 22 del Convenio. Esta jornada dispondrá de una flexibilidad de entrada y salida de 30 minutos, siendo posible el acceso de 06:30 a 07:00 y la salida de 14:30 a 15:00.

E) Jornada intensiva auxiliares PCI.

Jornada de lunes a viernes laborables de 06:50 a 14:50 (mañana). En caso de ser necesario modificar el horario a turno de tarde será de 14:00 a 22:00, requiriéndose una comunicación con un preaviso de 15 días al Comité de empresa y a las personas afectadas, salvo que exista voluntariedad por parte de las personas trabajadoras afectadas. Para cambios de horario no sustancial que no sea de aplicación el artículo 41 del estatuto de los trabajadores en que el preaviso podrá reducirse hasta 7 días.

En todos los casos se adaptará al calendario de jornada intensiva de ANAV, a las necesidades de la actividad en planta durante paradas y situaciones especiales, así como por necesidades de cumplimiento de la formación preceptiva para el puesto de trabajo.

La distribución de jornada y horarios descrita se llevará a cabo sin perjuicio de la obligación del trabajador o trabajadora de trabajar la totalidad de la jornada regulada en el artículo 22 del Convenio. Si la distribución de jornadas, según el cuadrante personal del trabajador, fuera inferior a la jornada anual aplicable, la compensación por defecto del resto de horas hasta completarlas, deberán destinarse a formación y/o reconocimientos médicos.

Artículo 9. Clasificación profesional

La relación de grupos y niveles profesionales incluidos en la clasificación profesional descrita en el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa, no existiendo obligación de tener cubiertos con personal cada uno de los grupos y niveles profesionales enumerados, si las necesidades de organización de la empresa no lo exigen.

No son, asimismo exhaustivos, los cometidos asignados a cada nivel profesional, pues todo trabajador o trabajadora incluido en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia, sin menoscabo de su dignidad personal o profesional, informando previamente a la RLPT.

Los cometidos generales de su competencia serán incluidos en las descripciones de puestos de trabajo. La descripción de los puestos de trabajo será parte del Plan de Igualdad, donde se lleva a cabo una valoración de los puestos de trabajo, así como se incluye el organigrama.

La relación de categorías profesionales, indicando los puestos de trabajo que las integran, será la siguiente:

Grupo I. Mando intermedio.

- Bombero/a/a Jefe/a de Equipo de brigada.
- Bombero/a/a Jefe/a de Equipo.

- Coordinador/a de turno.
- Grupo II. Grupo operativo.
- Bombero/a/a Instrumentista.
- Bombero/a/a Instrumentista brigada.
- Bombero/a/a Oficial 1ª.
- Bombero/a/a Oficial 1ª brigada.
- Bombero/a/a Oficial 2ª.
- Bombero/a/a Oficial 2ª brigada.
- Bombero/a/a CAGE.
- Personal oficina descargos.

- Grupo III. Personal operativo auxiliar.
- Vigilante CI.
 - Ayudante formación.
 - Personal administrativo.

Las funciones y responsabilidades generales de las diferentes categorías profesionales y puestos de trabajo serán las siguientes:

Grupo I. Mando intermedio.

Son aquellos trabajadores/as que, con responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Agrupar los puestos de trabajo de Jefe/a de brigada, Jefe/a de Equipo y Coordinador/a de turno.

Las funciones principales de estos puestos de trabajo sin perjuicio de lo incluido en las descripciones de puestos de trabajo son:

- Bombero/a/a Jefe/a de Equipo de brigada:
 - 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 bajo la supervisión y ordenes de los Técnicos contra incendios o el personal que dictaminen los procedimientos de emergencia de cada centro.
 - d) Redactar y/o rellenar los informes, partes de trabajo o documentación adecuada a cada tarea que deba realizar su equipo de trabajo.
 - e) En los casos que el Jefe/a de Servicio no esté presente, asumirán la responsabilidad de interlocución entre la empresa y la propiedad de la instalación en la que se presten los servicios.
 - f) Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de las plantas en que realicen su servicio.
 - g) Colaborar en la formación de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.
 - h) Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones como en promociones profesionales.
 - i) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio al Técnico Contraincendios.
 - j) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
 - k) Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.
 - l) Acompañamiento de accidentados y/o heridos hasta el servicio médico, siempre bajo la supervisión y responsabilidad del servicio médico, utilizando los medios a disposición del servicio.
 - m) Conducción de la ambulancia, en caso de disponer de ellas, para traslado de accidentados y/o heridos bajo la supervisión y responsabilidad del servicio médico, también fuera de las instalaciones de ANAV, siempre que se disponga de la titulación habilitante (en la actualidad, técnico de transporte sanitario).

- n) Participación en ejercicios, prácticas en campo y simulacros de emergencia, incluyendo la conducción de cualquier vehículo que figure en la autorización de equipos y herramientas.
- o) Realizar, en ausencia del personal de Mantenimiento CAGE, la revisión diaria, semanal o mensual de los vehículos de las estrategias de daño extenso y equipos de emergencia (tractora/bulldócer, remolques, bombas de alta y baja presión, camión cisterna, vehículo medicalizado, esparcidora de sal, etc.).
- p) Conducción de estos en caso de emergencia, ejercicios y simulacros.
- q) Participar en la reunión periódica con staff técnico y turno de la brigada CI.
- r) Prevención de incendios vigilancias de incendios.
- s) Prevención de incendios medición de gases explosivos.
- t) Prevención de incendios (permisos de fuego).
- u) Almacenamiento de productos combustibles.
- v) Inspección visual equipos autónomos de respiración y llenado de botellas de equipos autónomos de respiración, en caso de disponer la cualificación y reentrenamiento necesario, acordado en la comisión de formación y promoción.
- w) Puesta y retirada de descargos CI así como su control.

- Bombero/a Jefe/a de Equipo:

- a) Realizar los trabajos de su especialidad de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos de PCI del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indique su Jefe/a de equipo.
- b) Colaborar con 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 Bombero/a Jefe/a de Equipo de Brigada o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia de cada centro siempre que se encuentre en el emplazamiento en el momento de la emergencia y no se ordene su evacuación. Esta función estará vinculada a que la persona trabajadora disponga de la formación vigente necesaria para ejercerla.
- c) Redactar y/o rellenar los informes, partes de trabajo o documentación adecuada a cada tarea que deba realizar su equipo de trabajo.
- d) Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, con el Jefe/a de Brigada o Jefe/a de Equipo se lo solicita.
- e) Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad, en cambios, modificaciones o adquisición de medios materiales.
- f) Ejecutar los procedimientos de trabajo en que se efectúen pruebas electromecánicas.
- g) Diagnóstico y reparación de averías electromecánicas, en el ámbito de su competencia.
- h) Colaborar, junto al Jefe/a de equipo y Jefe/a del servicio, en la planificación de las operaciones de mantenimiento electromecánico.
- i) Realizar y documentar reparaciones, inspecciones, pruebas y ensayos de acuerdo a su procedimiento escrito.
- j) 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.
- k) Colaborar en la formación de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.
- l) Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones como en promociones profesionales.
- m) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su Jefe/a de Equipo.
- n) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
- o) Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.
- p) Apoyar al jefe de Servicio en las funciones desarrolladas por este, especialmente en la coordinación de los trabajos de mantenimiento y en la elaboración de procedimientos.
- q) Coordinar, planificar y organizar correctamente los procedimientos específicos de trabajo aplicables tanto los establecidos por ANAV como los propios de PREVinsa.
- r) Informar periódicamente al Jefe de Servicio sobre todos aquellos aspectos de su trabajo considerados de interés y repercusión en la evolución de los trabajos para favorecer una óptima toma de decisiones.
- s) Reunión diaria con staff técnico y turno de la brigada CI.
- t) Prevención de incendios vigilancias de incendios.

- u) Prevención de incendios medición de gases explosivos.
- v) Prevención de incendios (permisos de fuego).
- w) Almacenamiento de productos combustibles.
- x) Inspección visual equipos autónomos de respiración y llenado de botellas de equipos autónomos de respiración, en caso de disponer la cualificación y reentrenamiento necesario, acordado en la comisión de formación y promoción.
- y) Implantación de modificaciones del sistema de protección contra incendios.
- z) Puesta y retirada de descargos CI así como su control.

- Coordinador/a de turno:

- a) Apoyo al departamento del Servicio PCI de ANAV y Preparación de Trabajos.
- b) Colaboración en la elaboración de procedimientos contra incendios y pruebas en planta de sistemas de PCI.
- c) Supervisión y coordinación de los trabajos de la brigada de contra incendios. (procedimientos, rondas, vigilancias).
- d) Cumplimentación de permisos de trabajo.
- e) Gestión y cierre de Ordenes de Trabajo.
- f) Apoyo al Jefe de Servicio en las funciones desarrolladas por este, especialmente en la gestión y coordinación de los trabajos de mantenimiento.
- g) Planificación, coordinación, supervisión y evaluación de la realización y el desarrollo de los trabajos de mantenimiento a nivel administrativo y organizativo.
- h) Participar en la reunión diaria con staff técnico y turno de la brigada CI.
- i) Control y planificación de los medios humanos en colaboración con el Jefe de Servicio.
- j) Aplicación de los procedimientos del Servicio de mantenimiento.
- k) Elaboración de los informes de seguimiento y cierre de los trabajos de mantenimiento.
- l) Dirigir y motivar al equipo humano estableciendo los planes de trabajo y seguimiento.
- m) Informar periódicamente al Jefe de Servicio sobre todos aquellos aspectos de sus trabajos considerados de interés y repercusión en la evolución de los trabajos para favorecer una óptima toma de decisiones.

Grupo II. Grupo operativo.

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Agrupar los puestos de trabajo de Bombero/a Instrumentista, Bombero/a Instrumentista de brigada, Bombero/a/a Oficial 1ª, Bombero/a/a Oficial 2ª, Bombero/a/a Oficial 1ª brigada, Bombero/a/a Oficial 2ª brigada, Bombero/a/a CAGE y Personal oficina de descargos. Las funciones principales de estos puestos de trabajo sin perjuicio de lo incluido en las descripciones de puestos de trabajo son:

- Bombero/a Instrumentista:

- a) Realizar los trabajos de su especialidad de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos de PCI del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indique su Jefe/a de equipo.
- b) Colaborar con la brigada de 1ª intervención en los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo, bajo la supervisión y órdenes de su Jefe/a de Equipo de Brigada o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia de cada centro siempre que se encuentre en el emplazamiento en el momento de la emergencia y no se ordene su evacuación. Esta función estará vinculada a que la persona trabajadora disponga de la formación vigente necesaria para ejercerla.
- c) Redactar y/o rellenar los informes, partes de trabajo o documentación adecuada a cada tarea que deba realizar su equipo de trabajo.
- d) Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, con el Jefe/a de Brigada o Jefe/a de Equipo se lo solicita.
- e) Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad, en cambios, modificaciones o adquisición de medios materiales.
- f) Ejecutar los procedimientos de trabajo en que se efectúen pruebas electromecánicas.
- g) Diagnóstico y reparación de averías electromecánicas, en el ámbito de su competencia.
- h) Colaborar, junto al Jefe/a de equipo y Jefe/a del servicio, en la planificación de las operaciones de mantenimiento electromecánico.
- i) Realizar y documentar reparaciones, inspecciones, pruebas y ensayos de acuerdo a su procedimiento escrito.

- j) 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.
- k) Colaborar en la formación de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.
- l) Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones como en promociones profesionales.
- m) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su Jefe/a de Equipo.
- n) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
- o) Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.
- p) Apoyar al jefe de Servicio en las funciones desarrolladas por este, especialmente en la coordinación de los trabajos de mantenimiento y en la elaboración de procedimientos.
- q) Coordinar, planificar y organizar correctamente los procedimientos específicos de trabajo aplicables tanto los establecidos por ANAV como los propios de PREVinsa.
- r) Informar periódicamente al jefe de Servicio sobre todos aquellos aspectos de su trabajo considerados de interés y repercusión en la evolución de los trabajos para favorecer una óptima toma de decisiones.
- s) Reunión diaria con staff técnico y turno de la brigada CI.
- t) Participar en la reunión periódica con staff técnico y turno de la brigada CI.
- u) Prevención de incendios vigilancias de incendios.
- v) Prevención de incendios medición de gases explosivos.
- w) Prevención de incendios (permisos de fuego).
- x) Almacenamiento de productos combustibles.
- y) Inspección visual equipos autónomos de respiración y llenado de botellas de equipos autónomos de respiración, en caso de disponer la cualificación y reentrenamiento necesario, acordado en la comisión de formación y promoción.
- z) Implantación de modificaciones del sistema de protección contra incendios.
- aa) Puesta y retirada de descargos CI así como su control.

- Bombero/a Instrumentista brigada:

- a) Realizar los trabajos de su especialidad de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos de PCI del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indique su Jefe/a de equipo.
- b) Participar como integrante de la brigada de 1ª intervención en los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo, bajo la supervisión y órdenes de su Jefe/a de Equipo o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia de cada centro.
- c) Redactar y/o rellenar los informes, partes de trabajo o documentación adecuada a cada tarea que deba realizar su equipo de trabajo.
- d) Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, con el Jefe/a de Brigada o Jefe/a de Equipo se lo solicita.
- e) Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad, en cambios, modificaciones o adquisición de medios materiales.
- f) Ejecutar los procedimientos de trabajo en que se efectúen pruebas electromecánicas.
- g) Diagnóstico y reparación de averías electromecánicas, en el ámbito de su competencia.
- h) Colaborar, junto al Jefe/a de equipo y Jefe/a del servicio, en la planificación de las operaciones de mantenimiento electromecánico.
- i) Realizar y documentar reparaciones, inspecciones, pruebas y ensayos de acuerdo a su procedimiento escrito.
- j) 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.
- k) Colaborar en la formación de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.
- l) Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones como en promociones profesionales.
- m) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su Jefe/a de Equipo.

- n) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
- o) Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.
- p) Acompañamiento de accidentados y/o heridos hasta el servicio médico, siempre bajo la supervisión y responsabilidad del servicio médico, utilizando los medios a disposición del servicio.
- q) Conducción de la ambulancia, en caso de disponer de ellas, para traslado de accidentados y/o heridos bajo la supervisión y responsabilidad del servicio médico, también fuera de las instalaciones de ANAV, siempre que se disponga de la titulación habilitante (en la actualidad, técnico de transporte sanitario).
- x) Participación en ejercicios, prácticas en campo y simulacros de emergencia, incluyendo la conducción de cualquier vehículo que figure en la autorización de equipos y herramientas.
- r) Realizar, en ausencia del personal de Mantenimiento CAGE, la revisión diaria, semanal o mensual de los vehículos de las estrategias de daño extenso y equipos de emergencia (tractora/bulldócer, remolques, bombas de alta y baja presión, camión cisterna, vehículo medicalizado, esparcidora de sal, etc.).
- s) Conducción de los mismos en caso de emergencia, ejercicios y simulacros.
- t) Participar en la reunión periódica con staff técnico y turno de la brigada CI.
- u) Prevención de incendios vigilancias de incendios.
- v) Prevención de incendios medición de gases explosivos.
- w) Prevención de incendios (permisos de fuego).
- x) Almacenamiento de productos combustibles.
- y) Inspección visual equipos autónomos de respiración y llenado de botellas de equipos autónomos de respiración, en caso de disponer la cualificación y reentrenamiento necesario, acordado en la comisión de formación y promoción.
- z) Puesta y retirada de descargos CI así como su control.

- Bombero/a Oficial 1ª.

- a) Realizar los trabajos de su especialidad de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos de PCI del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indique su Jefe/a de equipo.
- b) Colaborar con la brigada de 1ª intervención en los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo, bajo la supervisión y órdenes de su Jefe/a de Equipo de Brigada o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia de cada centro siempre que se encuentre en el emplazamiento en el momento de la emergencia y no se ordene su evacuación. Esta función estará vinculada a que la persona trabajadora disponga de la formación vigente necesaria para ejercerla.
- c) Redactar y/o rellenar los informes, partes de trabajo o documentación adecuada a cada tarea que deba realizar su equipo de trabajo.
- d) Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, con el Jefe/a de Brigada o Jefe/a de Equipo se lo solicita.
- e) Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad, en cambios, modificaciones o adquisición de medios materiales.
- f) Ejecutar los procedimientos de trabajo en que se efectúen pruebas electromecánicas.
- g) Diagnóstico y reparación de averías electromecánicas, en el ámbito de su competencia.
- h) Colaborar, junto al Jefe/a de equipo y Jefe/a del servicio, en la planificación de las operaciones de mantenimiento electromecánico.
- i) Realizar y documentar reparaciones, inspecciones, pruebas y ensayos de acuerdo a su procedimiento escrito.
- j) 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.
- k) Colaborar en la formación de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.
- l) Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones como en promociones profesionales.
- m) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su Jefe/a de Equipo.
- n) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
- o) Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.
- p) Apoyar al jefe de Servicio en las funciones desarrolladas por este, especialmente en la coordinación de los trabajos de mantenimiento y en la elaboración de procedimientos.

- q) Coordinar, planificar y organizar correctamente los procedimientos específicos de trabajo aplicables tanto los establecidos por ANAV como los propios de PREVinsa.
- r) Informar periódicamente al Jefe de Servicio sobre todos aquellos aspectos de su trabajo considerados de interés y repercusión en la evolución de los trabajos para favorecer una óptima toma de decisiones.
- s) Reunión periódica con staff técnico y turno de la brigada CI.
- t) Prevención de incendios vigilancias de incendios.
- u) Prevención de incendios medición de gases explosivos.
- v) Prevención de incendios (permisos de fuego).
- w) Almacenamiento de productos combustibles.
- x) Inspección visual equipos autónomos de respiración y llenado de botellas de equipos autónomos de respiración, en caso de disponer la cualificación y reentrenamiento necesario, acordado en la comisión de formación y promoción.
- y) Implantación de modificaciones del sistema de protección contra incendios.
- z) Puesta y retirada de descargos CI así como su control.

- Bombero/a Oficial 1ª Brigada.

- a) Realizar los trabajos de su especialidad de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos de PCI del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indique su Jefe/a de equipo.
- b) Redactar y/o rellenar los informes, partes de trabajo o documentación adecuada a cada tarea que deba realizar su equipo de trabajo.
- c) Dirigir y coordinar las tareas asignadas a los oficiales de segunda, bajo la supervisión del Jefe/a de Equipo.
- d) Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, con el Jefe/a de Brigada o Jefe/a de Equipo se lo solicita.
- e) Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad, en cambios, modificaciones o adquisición de medios materiales.
- f) Participar como integrante de la brigada de 1ª intervención en los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo, bajo la supervisión y órdenes de su Jefe/a de Equipo o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia de cada centro.
- g) Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de las plantas en que realicen su servicio.
- h) Colaborar en la formación de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.
- i) Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones como en promociones profesionales.
- j) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su Jefe/a de Equipo.
- k) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
- l) Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.
- m) Acompañamiento de accidentados y/o heridos hasta el servicio médico, siempre bajo la supervisión y responsabilidad del servicio médico, utilizando los medios a disposición del servicio.
- n) Conducción de la ambulancia, en caso de disponer de ellas, para traslado de accidentados y/o heridos bajo la supervisión y responsabilidad del servicio médico, también fuera de las instalaciones de ANAV, siempre que se disponga de la titulación habilitante (en la actualidad, técnico de transporte sanitario).
- o) Participación en ejercicios, prácticas en campo y simulacros de emergencia, incluyendo la conducción de cualquier vehículo que figure en la autorización de equipos y herramientas.
- p) Realizar, en ausencia del personal de Mantenimiento CAGE, la revisión diaria, semanal o mensual de los vehículos de las estrategias de daño extenso y equipos de emergencia (tractora/Buldócer, remolques, bombas de alta y baja presión, camión cisterna, vehículo medicalizado, esparcidora de sal, etc.).
- q) Conducción de los mismos en caso de emergencia, ejercicios y simulacros.
- r) Participar en la reunión periódica con staff técnico y turno de la brigada CI.
- s) Prevención de incendios vigilancias incendios.
- t) Prevención de incendios medición de gases explosivos.
- u) Prevención de incendios (permisos de fuego).

- v) Almacenamiento de productos combustibles.
- w) Inspección visual equipos autónomos de respiración y llenado de botellas de equipos autónomos de respiración, en caso de disponer la cualificación y reentrenamiento necesario, acordado en la comisión de formación y promoción.
- x) Puesta y retirada de descargos CI así como su control.

- Bombero/a Oficial 2ª:

- a) Realizar los trabajos de su especialidad de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos de PCI del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indique su Jefe/a de equipo.
- b) Colaborar con la brigada de 1ª intervención en los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo, bajo la supervisión y órdenes de su Jefe/a de Equipo de Brigada o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia de cada centro siempre que se encuentre en el emplazamiento en el momento de la emergencia y no se ordene su evacuación. Esta función estará vinculada a que la persona trabajadora disponga de la formación vigente necesaria para ejercerla.
- c) Redactar y/o rellenar los informes, partes de trabajo o documentación adecuada a cada tarea que deba realizar su equipo de trabajo.
- d) Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, con el Jefe/a de Brigada o Jefe/a de Equipo se lo solicita.
- e) Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad, en cambios, modificaciones o adquisición de medios materiales.
- f) Ejecutar los procedimientos de trabajo en que se efectúen pruebas electromecánicas.
- g) Diagnóstico y reparación de averías electromecánicas, en el ámbito de su competencia.
- h) Colaborar, junto al Jefe/a de equipo y Jefe/a del servicio, en la planificación de las operaciones de mantenimiento electromecánico.
- i) Realizar y documentar reparaciones, inspecciones, pruebas y ensayos de acuerdo a su procedimiento escrito.
- j) 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.
- k) Colaborar en la formación de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.
- l) Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones como en promociones profesionales.
- m) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su Jefe/a de Equipo.
- n) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
- o) Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.
- p) Apoyar al jefe de Servicio en las funciones desarrolladas por este, especialmente en la coordinación de los trabajos de mantenimiento y en la elaboración de procedimientos.
- q) Coordinar, planificar y organizar correctamente los procedimientos específicos de trabajo aplicables tanto los establecidos por ANAV como los propios de PREVINSIA.
- r) Informar periódicamente al Jefe de Servicio sobre todos aquellos aspectos de su trabajo considerados de interés y repercusión en la evolución de los trabajos para favorecer una óptima toma de decisiones.
- s) Reunión diaria con staff técnico y turno de la brigada CI.
- t) Prevención de incendios vigilancias de incendios.
- u) Prevención de incendios medición de gases explosivos.
- v) Prevención de incendios (permisos de fuego).
- w) Almacenamiento de productos combustibles.
- x) Inspección visual equipos autónomos de respiración y llenado de botellas de equipos autónomos de respiración, en caso de disponer la cualificación y reentrenamiento necesario, acordado en la comisión de formación y promoción.
- y) Implantación de modificaciones del sistema de protección contra incendios.
- z) Puesta y retirada de descargos CI así como su control.

- Bombero/a Oficial 2ª Brigada:

- a) Ejecutar trabajos programados asignados por el Jefe/a de equipo y/o los Oficiales de Primera.

- b) Asistir en la ejecución de trabajos de mantenimiento correctivo menor a los Oficiales de Primera y Jefe/a de Equipo.
- c) Participar en las actividades de la especialidad de instrumentista para la ejecución de trabajos preventivos y/o correctivos de índole menor bajo la supervisión del Jefe/a de Equipo y/o instrumentista que designe el Jefe/a de Equipo.
- d) Participar como integrante de la brigada de 1ª intervención en los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo, bajo la supervisión y órdenes de su Jefe/a de Equipo o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia de cada centro.
- e) Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de las plantas en que realicen su servicio.
- f) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su Jefe/a de Equipo.
- g) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
- h) Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.
- i) Acompañamiento de accidentados y/o heridos hasta el servicio médico, siempre bajo la supervisión y responsabilidad del servicio médico, utilizando los medios a disposición del servicio.
- j) Conducción de la ambulancia, en caso de disponer de ellas, para traslado de accidentados y/o heridos bajo la supervisión y responsabilidad del servicio médico, también fuera de las instalaciones de ANAV, siempre que se disponga de la titulación habilitante (en la actualidad, técnico de transporte sanitario).
- k) Participación en ejercicios, prácticas en campo y simulacros de emergencia, incluyendo la conducción de cualquier vehículo a disposición del servicio.
- l) Participación en ejercicios, prácticas en campo y simulacros de emergencia, incluyendo la conducción de cualquier vehículo que figure en la autorización de equipos y herramientas.
- m) Realizar, en ausencia del personal de Mantenimiento CAGE, la revisión diaria, semanal o mensual de los vehículos de las estrategias de daño extenso y equipos de emergencia (tractora/bulldócer, remolques, bombas de alta y baja presión, camión cisterna, vehículo medicalizado, esparcidora de sal, etc.).
- n) Conducción de los mismos en caso de emergencia, ejercicios y simulacros.
- o) Participar en la reunión diaria con staff técnico y turno de la brigada CI.
- p) Prevención de incendios vigilancias de incendios.
- q) Prevención de incendios medición de gases explosivos.
- r) Prevención de incendios (permisos de fuego).
- s) Almacenamiento de productos combustibles.
- t) Inspección visual equipos autónomos de respiración y llenado de botellas de equipos autónomos de respiración, en caso de disponer la cualificación y reentrenamiento necesario, acordado en la comisión de formación y promoción.
- u) Implantación de modificaciones del sistema de protección contra incendios.
- v) Puesta y retirada de descargos CI así como su control.

- Bombero/a/a CAGE:

Las mismas funciones indicadas en su categoría y, además:

- a) Cumplimentar los procedimientos diarios, semanales o mensuales de comprobación e inventario de equipos y materiales de los Almacenes de área Segura y del CAGE.
- b) Realizar revisión diaria, semanal o mensual de los vehículos de las estrategias de daño extenso y equipos de emergencia (Tractora/Bulldócer, remolques, bombas de alta y baja presión, camión cisterna, esparcidora de sal, etc.).
- c) Participación y Coordinación de los ejercicios y prácticas en campo de la aplicación de las estrategias de daño extenso.
- d) Seguimiento del personal que realiza el entrenamiento en los equipos de daño extenso y en el equipamiento del CAGE (apoyando al instructor del PEI).
- e) Seguimiento/ realización pruebas de comunicación con los equipos de comunicación del CAGE.
- f) Participación en simulacros de Emergencia, donde se involucre la brigada Contra Incendios o el desarrollo de las estrategias de daño extenso (GEDE's y GMDE's). Protección Contra Incendios 12.
- g) Preparación / Impartición de la formación en el uso de los equipos portátiles de Emergencia.
- h) Realizar seguimiento semanal del estado de los Centros de Emergencia (Almacenes Zonas Seguras, CAGE) y resolución de las incidencias detectadas.

- i) Colaborar en tareas relacionadas con la activación de la organización del PEI y la Gestión de retenes de Emergencia.
- j) Inspección visual equipos autónomos de respiración y llenado de botellas de equipos autónomos de respiración.

- Personal oficina descargos:

- a) Preparación documentación:
 - i. Según descargos CI autorizados por Operación, ayudar a los Técnicos en la preparación de la documentación necesaria.
 - ii. Impresos de control de vigilancias que apliquen según PA1017
 - iii. Supervisión del cierre de la documentación al cierre temporal y/o definitivo de la inoperabilidad.
 - iv. Control de los plazos de la inoperabilidad / No funcionalidad, para cumplir los plazos marcados en la ETF's y MROPCI, y el cambio de medidas compensatorias en caso de necesidad.
 - v. Archivo definitivo de la documentación.
 - vi. Entrega de los PT autorizados a las organizaciones una vez estén colocados los descargos.
 - vii. Prevención de incendios vigilancias de incendios.
- b) Implantación en campo.
 - i. Poner descargos en campo, según PT autorizado.
 - ii. Comprobar que se han establecido las vigilancias compensatorias y /o medios alternativos en campo.
 - iii. Retirada del descargo cuando sea devuelto el PT, procediendo a alinear el equipo.
 - iv. Recogida de documentación PA1017 de control de las acciones compensatorias.
 - v. Control de los registros electrónicos de las rondas.

Grupo III. Personal operativo auxiliar.

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención, con ciertos conocimientos profesionales y con un período intermedio de adaptación.

Agrupar los puestos de trabajo de Vigilante CI, Ayudante de formación y Personal administrativo. Las funciones principales de estos puestos de trabajo sin perjuicio de lo incluido en las descripciones de puestos de trabajo son:

- Vigilante CI:

- a) Realizar las vigilancias de protección contra incendios periódicas y/o permanentes, establecidas procedimentalmente o que pudieran ser requeridas por AVAV, como consecuencia de la inoperatividad de Sistemas de Detección y/o Extinción Automática de Incendios, y de Barreras de Incendio, como acciones derivadas tanto de Especificaciones Técnicas de Funcionamiento aplicables, como las marcadas por la propia sección de Operación/PCI de C.N. de Ascó o Vandellòs II, así como de las de los procedimientos internos para los equipos no incluidos en ellas, inspeccionando visualmente las condiciones de seguridad PCI en planta.
- b) Si la vigilancia es continua, permanecer en el lugar vigilado hasta que su Responsable (Supervisor/a PCI o Jefe/a de Equipo) le informe de que es operable la barrera, equipo y/o sistema de PCI afectado y constatado el cierre de la inoperatividad.
- c) Ejecutar su trabajo de acuerdo con los planes de trabajo y procedimientos establecidos.
- d) Cumplimentar los registros que se establezcan para las actividades que desarrolla, rellenando los informes, partes y/o documentación adecuada la vigilancia periódica o continua.
- e) Control de trabajos especiales: trabajos con riesgo de incendio, químicos, recintos confinados, trabajos en altura y/o movimiento de cargas.
- f) Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de las plantas en que realicen su servicio.
- g) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su Responsable (Supervisor/a PCI o Jefe/a de Equipo).
- h) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
- i) Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

Dentro de cada turno existirá un auxiliar que realice además de las funciones anteriores las correspondientes al supervisor/a vigilante CI. Esta figura se duplicará en periodos de recarga con un

supervisor/a adicional del personal de recarga mientras el servicio lo requiera. La realización de estas funciones implicará el cobro del plus de supervisión los días que se realice. Se ha de tener en cuenta que la persona trabajadora que realice las funciones de supervisor/a vigilante CI no podrá realizar las funciones de supervisión del personal de recarga en el mismo momento. Siendo por tanto necesario que exista la doble figura durante estos períodos, mientras que el alcance de las recargas no se reduzca significativamente.

Las funciones de supervisor/a vigilante CI y supervisor/a del personal de recarga son las siguientes:

- a) Controlar la asistencia y puntualidad de los auxiliares PCI y en caso necesario activar el retén.
- b) Distribuir y coordinar los integrantes de los turnos de trabajo de los auxiliares contraincendios, según las prioridades de ejecución que indiquen los técnicos contraincendios de cada centro.
- c) Supervisar las vigilancias de protección contra incendios periódicas y/o permanentes según los procedimientos de PCI del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indiquen los técnicos contraincendios de PREVinsa de cada centro.
- d) Redactar, rellenar y/o supervisar los informes, partes o documentación adecuada a cada tarea que deban realizar los auxiliares contraincendios asignados a su supervisión y en particular la relacionada con las vigilancias.
- e) Realizar los trabajos de supervisión y comprobación del buen estado del material proporcionado por la empresa relacionado con las vigilancias periódicas y/o permanentes que estén bajo su supervisión.
- f) Realizar supervisiones de vigilancias al personal auxiliar CI y cobertura de vacantes en caso de fuerza mayor. Avisar de inmediato al jefe de equipo.
- g) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su jefe/a de equipo.
- h) Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos contra incendios de las plantas en que realicen su servicio.

- Ayudante formación:

- a) Colaborar en las actividades formativas, ejercicios y simulacros con el Técnico de Formación, siempre bajo la responsabilidad del mismo.
- b) Realizar las tareas menores de mantenimiento del Campo de prácticas asignadas por el Técnico de Formación del Campo de Prácticas en que realice su servicio.
- c) 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 del Campo de Prácticas en que realice su servicio.
- d) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio al Técnico de Formación responsable del Campo de Prácticas en que realice su servicio.
- e) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
- f) Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.
- g) Colaborar en la limpieza y mantenimiento de los equipos de intervención de incendios utilizados en la formación, simulacros e intervenciones del centro en que realice sus servicios.

- Personal administrativo:

- a) Será responsable de pedir la documentación en materia de contratación y coordinar cada incorporación de los trabajadores y recursos humanos.
- b) Control de accesos a las instalaciones del cliente, gestión CAE.
- c) Coordinar la vigilancia de la salud.
- d) Apoyo documental al staff técnico.
- e) Control de horas extras, y pluses variables y su reporte para la confección de la nómina.
- f) Gestión de permisos retribuidos, ausencias.

Artículo 10. Retén-localizador sustitución turno cerrado

La empresa establecerá un sistema de retén - localización durante el cual, los trabajadores o trabajadoras a él asignados deberán permanecer en disposición de ser localizados con la obligación, caso de ser llamado, de presentarse en el centro de trabajo en un tiempo no superior a cuarenta y cinco (45) minutos, desde el momento del aviso, o no superior a 1 hora desde el inicio de la necesidad a cubrir.

El sistema de reten localizador será empleado para cubrir las ausencias imprevistas del turno de servicio, no podrá utilizarse el personal de turno para cubrir ausencias del personal a jornada intensiva. Se define como ausencia imprevista la no asistencia al lugar de trabajo de un trabajador/a por causas achacables a

la persona trabajadora y no organizativas que no ha sido notificada a la empresa con un preaviso superior a 3 días.

No se podrá activar retén por aquellas causas que no sean consideradas como tal, excepto si la persona trabajadora lo acepta voluntariamente. Deberá quedar registro de la activación y la aceptación de la activación del retén.

El tiempo máximo en el que una misma persona trabajadora podrá estar en actuación de retén será de 5 días de activación real por una misma ausencia salvo que la persona afectada muestre su conformidad en la ampliación del tiempo. En el caso de no haber disponibilidad de personal cualificado para cubrir el retén de forma alterna, el plazo de 5 días podrá ser ampliado con la finalidad de alcanzar una solución alternativa siendo el artículo 49 de este Convenio Colectivo la primera opción. En caso de ser necesario cubrir el retén más de 5 días la empresa deberá buscar una alternativa viable.

Un mes antes de iniciar el año, se publicará el calendario anual de retenes con el personal adscrito al mismo. Aquellas personas trabajadoras que no estén en situación de retén localizador, no tendrán la obligación de permanecer en su puesto de trabajo al finalizar su jornada.

Se podrán realizar dos tipos de cambios de retén entre el personal afectado:

1. Cambio previo al periodo planificado a realizar entre las personas trabajadoras afectadas bajo la aprobación de la empresa. La empresa no podrá manifestarse en contra del cambio del retén si se dispone de la formación requerida y hay acuerdo entre las personas trabajadoras afectadas. Se podrá realizar este cambio con personal que ocupe el mismo puesto de trabajo de forma continua o con personal externo al retén afectado y que ocupa otro puesto, siempre y cuando disponga de la cualificación necesaria para el puesto a cubrir. La comunicación del cambio se realizará con el formulario correspondiente de la empresa, notificándolo por escrito con una antelación de 4 días laborables.

2. Cambio de retén en el momento de realizarse la activación entre las personas trabajadoras del mismo grupo de retén, que se encuentren en periodo de retén y que ocupen el mismo puesto del retén o que disponga de la cualificación necesaria para el puesto a cubrir. La gestión de este cambio de retén se realizará por la persona activada con acuerdo de la otra persona afectada. Requerirá la comunicación de este cambio a la empresa de forma inmediata a la activación del retén.

El sistema de retén se cubrirá del siguiente modo:

a) En primer lugar, con las personas que se encuentren a turno durante las cinco (5) horas anteriores o las cuatro (4) posteriores a su turno de trabajo. En este caso, el personal saliente que considere el jefe/a de Equipo saliente permanecerá en el servicio hasta que se cubran los puestos vacantes durante un periodo máximo de 4 horas. Si fuera necesario cubrir el resto de la guardia (4 últimas horas), en este caso sería el jefe/a de equipo entrante quien deberá ponerse en contacto telefónico con los miembros/as del siguiente turno necesarios para cubrir los puestos vacantes con un máximo de 5 horas antes. En el caso de la cobertura de las 4 horas por delante se dispondrá de 45 minutos para desplazarse a planta desde el momento del aviso o no superior a 1 hora desde el inicio de la necesidad a cubrir.

Las horas de prolongación o anticipación de turno, tendrán la consideración de horas extras festivas, hasta que el/la responsable del Servicio indique la terminación de las mismas o hasta la incorporación a su turno de trabajo, y no se abonará cantidad alguna por desplazamiento.

b) En caso de no ser posible o suficiente completar el turno de servicio con el personal entrante del retén localizador, el/la técnica responsable del servicio, o en su defecto el jefe/a de equipo saliente intentará cubrir las vacantes del turno con personal en periodo de descanso compensatorio que acepten de forma voluntaria y estén inscritos en la lista del artículo 49 de este convenio. En este supuesto, se computará una hora extra festiva como tiempo de desplazamiento (ida y vuelta), retribuyéndose la jornada realizada en su conjunto como horas extras festivas. Además de serle abonado el desplazamiento según se regula en el artículo 33.L) del presente Convenio colectivo.

Las horas extras generadas en situación de retén o en el desplazamiento, podrán ser retribuidas (según tablas salariales del anexo I) o compensadas en tiempo libre equivalente. En caso de optar por la compensación, el tiempo a compensar podrá disfrutarse en tiempo libre acumulado a otros periodos de libranza, acordando el momento de disfrute de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

El trabajador/a que forme parte del retén adquiere la obligación de mantener conectado y en estado de recepción de llamada de mensajes o avisos, el teléfono móvil y/o buscar personas que le facilite la empresa para avisarle durante el periodo que se encuentre de retén. Dada la importancia que comporta para garantizar la prestación de un servicio de emergencia la atención del sistema de retén – localización, el incumplimiento de dicha obligación será objeto de acción disciplinaria por parte de la empresa en los términos estipulados en el régimen disciplinario de este Convenio colectivo. La no atención de forma

puntual al retén se considerará falta grave, mientras que la no atención de forma reiterada al retén se considerará falta muy grave.

La modificación de los grupos de retén o los puestos de trabajo que requieren retén serán negociados y acordados con la RLPT con un mes de antelación a su modificación o implantación. En el caso del retén vinculado a los periodos de recarga será necesario que mientras exista la figura de supervisor de recarga en el turno, se incluya dentro de la cantidad de miembros existentes en el retén un supervisor de recarga.

La composición de los diversos retenes será la siguiente:

- Brigada PCI: 1 Bombero/a Jefe/a de Equipo de brigada, 1 Bombero/a Instrumentista de brigada, 3 Bombero/as Oficiales 1ª brigada, con la posibilidad de que uno de los bombero/as oficiales de 1ª brigada pueda ser Bombero/a oficial 2ª brigada.

- Rondas PCI:

CNA: 1 Supervisor/a y 5 Auxiliares PCI.

CNVII: 1 Bombero/a cualificado (oficial 2ª), 1 Auxiliar PCI.

Artículo 11. Plan Emergencia Interior (PEI) y respuesta a emergencias

En cumplimiento de las Especificaciones Técnicas de Funcionamiento de las Centrales nucleares de Ascó y Vandellós, además de las exigencias del Consejo de Seguridad Nuclear (Instrucciones y Guías de Seguridad), ANAV tiene implantados procedimientos internos para la gestión del Plan de Emergencia Interior, así como para dar respuesta a otro tipo de emergencias, tales como los accidentes Nucleares de Daño extenso.

Para dar respuesta a este tipo de situaciones, ANAV tiene establecido un Sistema de retén localizador PEI. Para ello se organizará y publicitará un mes antes de finalizar el año natural, un cuadrante de carácter anual con los integrantes de la Brigada PCI designados para el mismo, además de los horarios de retén. La inclusión en el cuadrante organizativo del Retén PEI, ocasionará la percepción del Importe correspondiente al Plus Retén PEI, establecido en las tablas Salariales (Anexo I).

Para la organización del retén, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. Organización retén PEI: Cinco (5) puestos respetando en todo lo posible la configuración normal del turno estarán de retén del PEI de forma permanente durante todas las horas del conjunto de días del año, organizándose el cuadrante de la siguiente manera:

Personal de jornada intensiva (5 puestos respetando en todo lo posible la configuración normal del turno): Cubrirán durante 24 horas al día: Días laborables jornada intensiva.

Personal de turno: (5 puestos respetando en todo lo posible la configuración normal del turno): Cubrirán durante 24 horas al día:

- Fines de semana.

- Festivos.

- Aquellas semanas que el 6º turno no está en el emplazamiento (formación externa y/o descanso largo por ajuste de jornada anual).

En los casos anteriores los cinco puestos del turno cubrirán el retén 24 horas/día. Para su cobertura se establecerá un cuadrante de retén de PEI utilizando las 8 horas restantes de las 24 en que no están cubriendo turno (8 horas) ni retén localizador-sustitución turno cerrado (4 horas por delante y 4 por detrás del turno de trabajo).

En caso de activarse el retén de incidencias por bajas y/o ausencias, para garantizar la cobertura del retén del PEI, los activados del retén localizador-sustitución turno cerrado pasarán a cubrir 12 horas de retén del PEI; para de esta manera garantizar la presencia de 5 personas en el retén de emergencia (PEI) y cubrir las 24 horas del día.

En caso de no disponerse de personal para cubrir el retén del PEI en jornada intensiva la empresa mediante acuerdo voluntario con la persona trabajadora asignará un sustituto. En caso de no disponer de persona voluntaria la empresa ejercerá el derecho de asignar el retén del PEI con 10 días de antelación.

En el caso de cubrirse de forma voluntaria la jornada intensiva presencial dentro de los 10 días sin preaviso, la compensación de las horas será a 1.5.

2. Alcance del retén PEI:

- Tiempo de activación máximo el marcado en el PEI en cada momento.

- Activación por emergencias y simulacros.

- Activación solo en la central de procedencia.

- El retén tendrá la consideración a todos los efectos de retén efectivamente realizado, por lo que percibirá el retén el trabajador/a que efectivamente lo realice computándose por hora efectivamente realizada.

- Durante el horario de trabajo de la jornada intensiva las emergencias del PEI serán cubiertas por este personal, sin considerarse por tanto dichas horas como horas efectivas de retén.

3. Funciones y tareas adicionales personal PEI:

Los trabajadores y trabajadoras de Brigada PCI designadas como integrantes del Plan de emergencia Interior de ANAV, además de las funciones establecidas dentro de su categoría profesional, realizarán las siguientes:

- Realizar, en ausencia del personal de Mantenimiento CAGE, la revisión diaria, semanal o mensual de los vehículos de las estrategias de daño extenso y equipos de emergencia (tractora/bulldócer, remolques, bombas de alta y baja presión, camión cisterna, vehículo medicalizado, esparcidora de sal, etc.).
- Conducción de los mismos en caso de emergencia, ejercicios y simulacros.

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

Artículo 12. Paradas programadas y no programadas de grupos nucleares

Se consideran como paradas programadas, las paradas técnicas por motivo de recarga de combustible en el reactor de una central nuclear. Por tanto, no se considerarán como tales las paradas de emergencia, las imprevistas, las de carácter no técnico, por necesidades operativas ni por motivos comerciales. Tampoco tendrán la consideración de paradas programadas, 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 programa de recarga de la central como de “inicio de la parada por recarga” y por fecha de finalización de los trabajos, el día indicado en el último parte diario de recarga y que coincida con la sincronización a la red del grupo afectado.

No obstante, lo anterior, en aquellas paradas no programadas para efectuar reparaciones, el personal directamente involucrado tendrá derecho al cobro del incentivo previsto en los supuestos siguientes:

- Trabajos organizados en régimen de jornada ordinaria, siempre que su duración sea superior a 7 días, iniciándose su percepción a partir del 8º día.
- Trabajos organizados en régimen de 2/3 de turno, siempre que su duración sea superior a 4 días, iniciándose su percepción a partir del 5º día.

La situación laboral en periodo de parada generará el devengo del Plus de recarga en las cantidades que figuran en el artículo correspondiente al Plus recarga o parada (artículo 13).

Artículo 13. Pluses de recarga o parada

Todos los trabajadores y trabajadoras percibirán los importes de los distintos pluses de parada, mientras ANAV siga garantizando el abono a la empresa. El importe del plus de parada normal, festivo y el índice de frecuencia serán los establecidos por el convenio colectivo del sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona. Los días de parada que coincidan con los días establecidos en el artículo 46 del CC ANAV, se abonarán al personal afectado como Plus parada festivo.

El abono de los pluses normal y festivo se hará efectivo, en la misma nómina del mes en el que se origina su devengo. El abono del plus índice frecuencia, se hará efectivo en la siguiente mensualidad, una vez certificado con el último parte de recarga el cumplimiento del objetivo de no accidentabilidad por baja laboral. Para aquel personal que no se encuentre en situación de alta en la empresa y que les sea pertinente el abono, se les ejecutará una orden de pago específica.

Para el personal a turno rotatorio 4T, 5T y 6T, se imputará la jornada nocturna para el abono de los pluses normal y festivo, al día siguiente de la fecha de inicio de la jornada laboral. En la situación en que se produzca una activación de retén se garantizará la percepción del plus previsto según cuadrante de turno.

Artículo 14. Mantenimiento de aptitudes

La empresa, a fin de que sus trabajadores/as conserven el estado físico y técnico de aptitud que superaron al ser contratados, podrá establecer entrenamientos, según se regula en el artículo siguiente (Entrenamiento físico), para conservar dicha capacidad. Y para su verificación, las pruebas necesarias de carácter médico (reconocimiento médico a criterio de los servicios de salud), físico y técnicas (ejercicios teórico - prácticos).

La habilitación legal para la conducción de los vehículos de emergencia adscritos al servicio por quienes deben conducirlos en el desempeño de su trabajo, es considerada un elemento esencial y sustantivo en la contraprestación laboral. Su obtención y/o renovación es una manifestación de la obligación del

trabajador/a de mantener sus condiciones de aptitud para el trabajo. Los costes de renovación de dichos carnés correrán a cargo de la empresa (previa presentación de factura).

En caso de no poder mantener el estado físico y técnico de aptitud y ser constatado a través de la no superación de una prueba físico o técnica, la empresa permitirá que la persona afectada realice el proceso de entrenamiento necesario para presentarse nuevamente a las pruebas hasta en dos ocasiones en un plazo de 6 meses. Durante este tiempo se percibirá el salario íntegro que se venía percibiendo excepto el plus de retén del PEI. Los primeros tres meses se mantendrá a la persona trabajadora en el puesto mientras se recupera la condición, en caso de no recuperarlo en estos primeros tres meses los siguientes tres meses la persona afectada será reasignada en un puesto que no requiera este nivel de aptitud.

Si transcurrido ese plazo no se consigue superar la prueba, la empresa priorizará la reasignación de la persona trabajadora a otro puesto dentro de la organización en el que no se requiera este nivel de aptitud. La empresa junto con la RLPT en la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Aptitudes analizará cada caso en concreto para proponer ampliar el plazo para presentarse a las pruebas físicas. En caso de superar las pruebas en el plazo ampliado recuperará su puesto de trabajo. Las condiciones económicas transcurridos los seis primeros meses serán negociadas de forma individual en cada caso. En caso de no poder realizar la reasignación la empresa se adherirá a la legalidad vigente.

En el caso de no poder mantener el estado físico y técnico de aptitud y ser constatado a través de una prueba de carácter médico, la persona afectada será considerada apto con limitaciones o trabajador especialmente sensible. Llegada esta situación, la empresa priorizará la reasignación de la persona trabajadora a otro puesto dentro de la organización donde no estén afectadas sus limitaciones.

La empresa informará por escrito y con una frecuencia mensual a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de todos aquellos casos en los que no se haya podido mantener la aptitud por alguna persona trabajadora, informando de las medidas a tomar por parte de la empresa.

El seguimiento de los casos de no superación de las pruebas físicas se realizará en la Comisión de Seguimiento y Evaluación de aptitudes (artículo 41).

Artículo 15. Entrenamiento físico

Para posibilitar el mantenimiento de aptitudes físicas y la idoneidad física del trabajador o trabajadora a las exigencias establecidas por la legislación vigente o por el cliente, se establece un programa de entrenamiento para la mejora y el mantenimiento de las aptitudes físicas del personal que integra la brigada contraincendios, que el trabajador/a se compromete a seguir. La empresa facilitará a todos los componentes de la brigada un plan de entrenamiento, realizado, aprobado y tutelado por un técnico/a competente en la materia, que tenga como finalidad la superación de las pruebas físicas exigibles. El programa de entrenamiento establecerá 4,5 horas de entrenamiento semanal durante todo el año, repartiendo las horas en dos sesiones en jornada intensiva y tres durante el resto de semanas, repartiendo equitativamente los entrenamientos entre los siete días de la semana, a fin de no concentrar las cargas de entrenamiento en días consecutivos, con la finalidad de prevenir lesiones y patologías derivadas del ejercicio físico, por una mala distribución de las cargas de entrenamiento.

El plan de entrenamiento físico se realizará dentro de la jornada laboral y en las instalaciones deportivas indicadas por la empresa, a excepción de los días de descanso compensatorio, que será el trabajador/a quien decidirá el lugar más apropiado para realizar el plan de entrenamiento establecido por la empresa. El técnico competente en la materia auditará, como mínimo, un entrenamiento cada ciclo de 42 días, con la finalidad de enseñar y velar por la correcta realización de los ejercicios establecidos en el plan de entrenamiento a fin de evitar posibles lesiones, al igual que resolver posibles dudas del personal.

Cualquier cambio en la organización o distribución de las sesiones de entrenamiento, deberá ser comunicado y aprobado en consenso entre la empresa, el técnico/a competente y la representación de las personas trabajadoras.

Será prioritaria la prestación de los servicios profesionales, frente al entrenamiento físico, en las siguientes circunstancias:

- Periodos de recarga.
- Situaciones de emergencia, a modo enunciativo, pero no enumerativo: activación de la brigada, solicitud expresa de sala de control, (...).

La representación legal de las personas trabajadoras de cada centro de trabajo acordará con la Dirección de la empresa el sistema de organización y planificación de los entrenamientos regulados en este artículo.

Para el centro de trabajo de la CN Ascó, la planificación de los entrenamientos será la siguiente:

1	Ji		8	M		15	DC		22	N		29	T		36	DC	
---	----	--	---	---	--	----	----	--	----	---	--	----	---	--	----	----	--

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

Los entrenamientos no realizados durante los periodos de recarga y jornada intensiva se recuperarán en los cinco meses siguientes en las jornadas de turno o jornada intensiva, hasta alcanzar el cómputo total de horas asignado en planificación, sin que presente afectación a la ejecución de las tareas planificadas, las condiciones de la planta lo permitan y se haya comunicado al Jefe de Equipo. La planificación se realizará en la Comisión de Formación y Promoción.

Se garantizará el mantenimiento del equipamiento deportivo ubicado en los espacios de ambos emplazamientos destinados para realizar los planes de entrenamiento. Se utilizará la Comisión de formación y promoción (Art. 52) para realizar propuestas de mejora y nuevo equipamiento.

Artículo 16. Desconexión digital

La entrada en vigor de la LOPDGDD (Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos digitales) aumenta los derechos de los individuos y las obligaciones de las empresas en el tratamiento de protección de datos personales.

En su artículo, especifica que las personas empleadas tendrán derecho a la desconexión digital fuera del trabajo para respetar su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad, propia y familiar.

La empresa debe garantizar a todo su personal el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. En este sentido todas las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral. Previnsa reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por la empresa para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada.

Esto implica que no se puede amonestar, sancionar o despedir a personas trabajadoras que no atiendan o respondan comunicaciones de la empresa fuera de su horario laboral o durante sus vacaciones o por desconectar los dispositivos corporativos que usen para trabajar en esos periodos de tiempo.

Se entenderá por jornada laboral las horas efectivas de trabajo en el emplazamiento o in misión incluida la flexibilidad, así como las horas que el trabajador estará de reten (Reten de sustitución y Reten PEI). Se incluirá como jornada laboral aquel tiempo que las personas trabajadoras se incluyan en la bolsa de horas.

En las horas de retén y la bolsa de horas las personas trabajadoras sólo estarán disponibles para la activación de los retenes o cobertura de ausencias según se recoge en los artículos correspondientes de este Convenio colectivo. No será permitido contactar con las personas trabajadoras por motivos diferentes que no sea para ser activado y en su defecto acudir al emplazamiento al que pertenezca, (CN ASCO / CN VANDELLOS).

La empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras que así lo requieran un dispositivo para ser localizados. La empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras un portal del empleado donde se realicen todas las comunicaciones necesarias. Hasta la implantación del portal del empleado o en casos de necesidad de comunicación con una persona trabajadora por urgencia, se podrá utilizar el correo electrónico o el teléfono personal. Con el fin de poder consultar dicho portal del empleado, la empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras un ordenador compartido por emplazamiento. Las comunicaciones relacionadas con el trabajo se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral habitual y se evitará solicitar respuesta a comunicaciones enviadas fuera de la jornada laboral ordinaria, asumiendo que la respuesta y la gestión se realizarán en la siguiente jornada laboral.

No se aplicarán las medidas que garantizan la desconexión digital cuando concurren circunstancias excepcionales. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando conste la existencia de un riesgo o perjuicio grave inminente o evidente para las instalaciones de los emplazamientos donde se presta servicio o para el personal que requiera una respuesta inmediata.

En caso de ser necesario disponer de la posibilidad de contactar con una persona trabajadora fuera de su jornada laboral, retenes o bolsa horaria se deberá seguir el siguiente protocolo:

- a) Se tendrá que tener la autorización por escrito de cada persona trabajadora para ser llamado fuera de su jornada laboral.
- b) Se entregará la autorización con la disponibilidad cuando la persona trabajadora lo desee, siendo posible modificar o retirar dicha autorización a voluntad de la misma persona trabajadora.
- c) Se establecerán unas horas específicas para dichas llamadas, por ser personal a turnos, es evidente que el horario de descanso no es el habitual. Las franjas de llamada se incluirán en la autorización por escrito, siempre teniendo en cuenta respetar las horas de descanso tras la salida del turno, especialmente el de noche.
- La no respuesta a estas llamadas o notificaciones, no podrán ser motivo de amonestación, sanciones o despido.

Capítulo III. Aspectos de contratación

Artículo 17. Contratación

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

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

Artículo 18. Ingreso

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

El aspirante a incorporarse a la plantilla de la empresa deberá someterse tanto a reconocimiento médico como a todas aquellas pruebas y formalidades que aquella le exija.

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

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Por ello, el ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a la condición del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado.

Así mismo se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Artículo 19. Periodo de prueba

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

Artículo 20. Promoción económica

Los trabajadores de nuevo ingreso que se incorporen a la plantilla de la respectiva brigada (grupo profesional I y II) lo harán en la categoría profesional de oficial de 2ª menos de 6 meses de brigada, promocionando automáticamente al puesto de oficial de 2ª de más seis meses de brigada, una vez que el mismo haya cumplido 6 meses de antigüedad, aplicándose las tablas salariales del anexo I al efecto. Al llevar seis meses como oficial de 2ª de más de seis meses de brigada se pasará de forma automática a oficial de 1ª de brigada si cubre un puesto definitivo.

Para la promoción o reconocimiento de trabajadores y trabajadoras que reúnan los requisitos requeridos se seguirá el itinerario de promoción siguiente: de Auxiliar PCI a nivel de oficial 2ª de menos de seis meses, a oficial 2ª de más de seis meses y a oficial 1ª. Para la consolidación del nivel profesional deberá desempeñarse el nuevo puesto por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años. La Comisión de Formación y Promoción deberá ser informada de dichas promociones.

Para hacer efectivo el principio de acción positiva podrán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y

neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Artículo 21. Fijos discontinuos

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos es el concertado para la realización de trabajos que tengan carácter de fijos discontinuos y no se repiten en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. El contrato fijo discontinuo se distingue del eventual porque sus servicios son reiterados en el tiempo y resultan consustanciales al proceso productivo de la empresa y sin cuyo concurso no sería posible la realización de la actividad de la misma. Los contratos fijos discontinuos se realizarán directamente por la empresa sin ser permitidos contratos con empresas de trabajo temporal o empresas subcontratadas.

Se entenderá por actividades susceptibles de generar llamamiento para las personas trabajadoras fijas discontinuas, únicamente los trabajos realizados durante los periodos de paradas programadas para la recarga de combustible.

De forma adicional, al objeto de mejorar la estabilidad en el empleo y ofrecer a las personas que componen la bolsa de fijos discontinuos más oportunidades de permanecer en situación de actividad, ambas partes manifiestan su compromiso para priorizar el uso del citado colectivo en situación de inactividad, y que además estén en disponibilidad para trabajar, en aquellas necesidades de trabajo puntual no consideradas de naturaleza fija discontinua, tales como:

- Pedidos adicionales de campaña que pudieran ser requeridos por necesidades del servicio.
- Sustitución de trabajadores y trabajadoras que ocupan puestos de trabajo estructural, en aquellos procesos temporales con reserva del puesto de trabajo (Vacaciones, periodos de Incapacidad temporal, y/o permisos disfrutados por la plantilla), teniendo en cuenta la regulación establecida en Art. 39 del CC, además de lo establecido en el E.T.

Se establecerán dos sistemáticas concretas para la gestión de los dos tipos de trabajos asociados a los fijos discontinuos, trabajos en las paradas por recarga de combustible y aquellos puntuales como sustitución de bajas y ausencias, así como PCD's, etc.

El contrato a tiempo completo de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, el centro de trabajo al que está vinculada la persona trabajadora, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

1. Trabajos fijos discontinuos asociados a recargas de combustible:

a) Organización de los trabajadores fijos discontinuos:

Debido a que la empresa presta servicio tanto en la C.N. Ascó como C.N. Vandellós, se dispondrá de listados de fijos discontinuos para cada una de las plantas. Las personas fijas discontinuas estarán incluidas en la lista de la planta que aparezca en su contrato como centro de trabajo vinculado.

Además, los listados se elaborarán por puesto de trabajo a cubrir dentro de cada planta según la cualificación de cada una de las personas trabajadoras. Deberá existir un listado de fijos discontinuos para los puestos de Auxiliar de recarga (4T) y de Vigilante CI (12 horas). Estos dos puestos de trabajo son de aplicación únicamente para la organización de los listados de fijos discontinuos, ya que según convenio estarán incluidos en el puesto de trabajo de Vigilante CI del artículo 9.

El orden de llamamiento será por planta y puesto de trabajo considerándose procesos independientes cada uno de ellos.

b) Llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos:

i. Momento: La empresa deberá llamar al personal fijo-discontinuo con antelación al momento de reanudarse la actividad fija-discontinua a la que aquél esté asignado, si bien el llamamiento de este personal podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar en dicha actividad.

ii. Preaviso: El llamamiento será realizado por la empresa con al menos 16 días naturales.

iii. Forma: El llamamiento deberá efectuarse por cualquier medio que permita dejar constancia legal de su debida notificación al trabajador, con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación. La comunicación deberá incluir:

- Centro de trabajo.
- Puesto de trabajo y descripción del trabajo a desarrollar.
- Categoría profesional.

- Día inicio de la prestación del servicio.
- Día fin de la prestación del servicio.

En caso de que la persona trabajadora no supere el periodo de prueba o existan razones organizativas justificadas se podrá realizar un cambio en el puesto de trabajo asignado en el llamamiento.

Será recomendable incluir en el llamamiento o con la mayor antelación posible, pero nunca por debajo de los 3 días de antelación a la incorporación al puesto de trabajo:

- Calendario laboral/cuadrante de turnos.
- Horario de trabajo adscrito.
- Cuadrante de retenes si aplica.

La persona fija discontinua deberá ser informada con una semana de antelación de los días en los que se realizarán los cursos de acceso y la revisión médica, así como la acreditación de persona trabajadora expuesta (Quicky). El tiempo invertido en estas actividades se considerará tiempo efectivo de trabajo que deberá ser bonificado como 1 días trabajado en la primera nómina. En caso de producirse un incremento en la formación de acceso se deberá negociar con la RLPT las nuevas condiciones a considerar.

La fecha de fin de llamamiento en ningún caso será superior a la fecha prevista de finalización de recarga según programa de recarga de ANAV, aunque se permitirá la prolongación siempre que se registren retrasos en la recarga que lo justifiquen y la persona trabajadora así lo desee. El rechazo en la prolongación del contrato no supondrá una penalización en la posición a ocupar en la lista para el próximo llamamiento ni una baja voluntaria ni una rescisión del contrato, siempre que se realice habiendo superado los 4 días de prolongación. La fecha de baja en la Seguridad Social deberá ser coincidente con la de fin del llamamiento y/o el día que la persona fija discontinua abandone las instalaciones.

A tales efectos, la persona trabajadora deberá informar, inmediatamente y por escrito, a la empresa sobre cualquier cambio que se produzca en sus datos personales de contacto, de modo que se entenderá que la empresa ha cumplido con su deber de llamamiento realizando el mismo a cualesquiera de los datos de contacto (en su última actualización) que le haya comunicado la persona trabajadora.

iv. Criterios: Los criterios por los que se regirá el llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos serán los siguientes:

El llamamiento se iniciará con el personal que permanezca en la lista de trabajos puntuales del centro de trabajo afectado.

Una vez agotado el personal anterior el llamamiento de estas personas trabajadoras se realizará por orden de mayor a menor antigüedad para cada puesto y centro de trabajo establecido en punto 1.a). Si bien, se podrá penalizar a la última posición en el listado a la persona trabajadora en caso de existir alguna amonestación/sanción escrita en la etapa anterior o que haya sido comunicada por escrito al Comité.

Se permite la solicitud del cambio de centro de trabajo a las personas fijas discontinuas una vez cada tres años, entendiendo que eso le incluirá en las recargas del nuevo centro asignado y reiniciará el contador de antigüedad. La aceptación o no del cambio de centro de trabajo es potestad de la empresa. En el caso de ser la empresa la que solicite el cambio de centro de trabajo se podrá realizar con la misma frecuencia, pero no implicará el reinicio del cómputo de antigüedad.

v. Respuesta: La persona trabajadora deberá contestar al llamamiento en un plazo máximo de 2 días naturales desde que haya recibido la notificación del mismo, indicando la persona trabajadora si acepta el llamamiento o si lo rechaza. Esta comunicación deberá realizarse por escrito.

Si la persona trabajadora fija discontinua rechaza expresamente el llamamiento o no contesta a la llamada la persona trabajadora causará baja voluntaria de la empresa.

En el caso que la persona trabajadora habiendo aceptado el llamamiento, no se incorporase a su puesto de trabajo el día señalado como fecha de reinicio de su prestación de servicios, se entenderá que la persona causa baja voluntaria en la empresa.

No obstante, la consideración de dimisión o baja voluntaria prevista en este apartado no se producirá en caso de que la persona trabajadora se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias:

- En suspensión de contrato por alguna de las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores o en situación asimilada a la suspensión de contrato.
- Si la persona trabajadora acredita estar cursando estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Si la persona trabajadora acredita estar en el período de permiso por matrimonio o pareja de hecho.
- Si la persona trabajadora se encuentra al cuidado de un menor de 12 años o un familiar hasta segundo grado.

Cuando se produzca alguno de estos supuestos, la persona trabajadora pasará a ocupar la última posición en la lista de llamamiento, requiriéndose por parte de la empresa acreditar haber recibido el motivo del rechazo. Finalizada la causa que impidió su incorporación deberá comunicar dicha situación a la empresa.

c) Interrupción del contrato fijo-discontinuo:

La interrupción de la ejecución del contrato fijo-discontinuo por finalización de la correspondiente actividad será la que se haya estipulado en el llamamiento.

A la finalización de los trabajos ejecutados por parte del trabajador/a, se efectuará la correspondiente liquidación por el trabajo realizado. Se tendrán en cuenta también los descansos no realizados. La fecha de baja en la Seguridad Social deberá ser coincidente con la de fin del llamamiento y/o el día que la persona fija discontinua abandone las instalaciones, sin poderse realizar prolongaciones de contratos para considerar realizados los días de vacaciones.

Si una persona trabajadora fija discontinua solicita finalizar la actividad antes de lo previsto en el llamamiento, se considerará una baja voluntaria de la empresa. En caso que los motivos de esta finalización anticipada sea alguno de los contenidos en el apartado b). v, pasará a ocupar el final de la lista de llamamiento, pero no será baja de la empresa.

2. Trabajos fijos discontinuos asociados a trabajos puntuales:

a) Organización de los trabajadores fijos discontinuos:

Los trabajos puntuales no responden a una frecuencia periódica preestablecida, sino que están vinculados a situaciones emergentes de la actividad. Esto puede implicar que no todas las personas consideradas fijas discontinuas estén interesadas en ser llamadas para este tipo de actividades. Por este motivo, se dispondrá de listados específicos para este tipo de llamamientos. En estos listados se incluirán los trabajadores fijos discontinuos de forma voluntaria y ante el primer llamamiento que no respondan la empresa podrá optar por sacarlos de ellos, aunque no afectará a su inclusión en el listado de trabajos de recarga. Las personas trabajadoras que se mantengan en este listado durante todo el año natural serán bonificadas con un día de trabajo en la primera nómina del primer llamamiento del año siguiente. La persona trabajadora que desee incluirse en dichos listados deberá comunicarlo a la empresa por escrito y la empresa deberá emitir un conformado o recibí. La persona trabajadora podrá solicitar de igual forma su exclusión de la lista y la empresa deberá confirmarlo con la misma sistemática.

Se dispondrá de listados de fijos discontinuos por centro de trabajo, perteneciendo cada persona trabajadora al centro que aparezca en su contrato de trabajo, y por puesto de trabajo según la cualificación de cada persona trabajadora. Los puestos a cubrir son Vigilante CI y Vigilante CI con formación de bombero/a (PTF).

El orden de llamamiento será por planta y puesto de trabajo considerándose procesos independientes cada uno de ellos.

b) Llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos:

i. Momento: La empresa deberá llamar al personal fijo-discontinuo con la mayor antelación posible al momento de iniciarse la actividad puntual, estando el límite en 2 días laborables antes de la prestación del servicio. En caso de realizarse un llamamiento en menor plazo tendrá ser de mutuo acuerdo.

ii. Forma: El llamamiento deberá efectuarse por cualquier medio que permita dejar constancia legal de su debida notificación al trabajador, con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación. La comunicación deberá incluir preferentemente los siguientes datos, sino deberán de darse a conocer el día de la incorporación:

- Centro de trabajo.
- Puesto de trabajo y descripción del trabajo a desarrollar.
- Categoría profesional.
- Día inicio.
- Día previsión finalización.
- Calendario laboral/cuadrante de turnos.
- Horario de trabajo adscrito.
- Cuadrante de retenes si aplica.

La persona fija discontinua realizará si fuera necesario los cursos de acceso y la acreditación de persona trabajadora expuesta (Quicky) el día que se incorpore al puesto de trabajo, siendo considerado tiempo efectivo de trabajo.

Las revisiones médicas del personal incluido en estos listados se renovarán cuando corresponda por caducidad de las mismas. En caso de que dicha renovación no coincida con un periodo de actividad, se incluirá un día de trabajo efectivo adicional en el contrato del siguiente llamamiento.

La fecha de fin de llamamiento se considera orientativa, no siendo en ningún caso vinculante. La fecha de baja en la Seguridad Social deberá ser coincidente con la de fin del llamamiento y/o el día que la persona fija discontinua abandone las instalaciones, en ningún caso se podrá prolongar el contrato para hacer efectivas las vacaciones no realizadas que no estén incluidas en el llamamiento, quedando el turno 4T regido por su articulado.

iii. Criterios: Los criterios por los que se regirá el llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos serán los siguientes:

- Los primeros en los llamamientos serán los incluidos en la lista de Auxiliares PCI con formación de bombero/as. Dentro de esta lista se ordenarán en función de la disponibilidad mostrada por las personas trabajadoras, aquellas que hayan prestado más días en trabajos puntuales serán las primeras en ser llamadas.

- Personal externo con formación de bombero/a, pudiendo realizar un nuevo contrato de fijo discontinuo.

- En último lugar se realizarán los llamamientos de los Auxiliares PCI. Dentro de esta lista se ordenarán en función de la disponibilidad mostrada por las personas trabajadoras, aquellas que hayan prestado más días en trabajos puntuales serán las primeras en ser llamadas.

iv. Respuesta: La persona trabajadora deberá contestar al llamamiento en el mismo momento que se realiza, con un margen de 2 horas. Esta comunicación deberá realizarse por escrito.

Si la persona trabajadora fija discontinua rechaza expresamente el llamamiento o no contesta a la llamada será eliminado de las listas de fijos discontinuos de trabajos puntuales, pero permanecerá en las listas de trabajos de recarga.

En el caso que la persona trabajadora habiendo aceptado el llamamiento, no se incorporase a su puesto de trabajo el día señalado como fecha de reinicio de su prestación de servicios, se entenderá que la persona causa baja voluntaria en la empresa.

No obstante, la retirada de la lista de fijos discontinuos de trabajos puntuales o la consideración de dimisión o baja voluntaria prevista en este apartado no se producirá en caso de que la persona trabajadora se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias:

- En suspensión de contrato por alguna de las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores o en situación asimilada a la suspensión de contrato.

- Si la persona trabajadora acredita estar cursando estudios para la obtención de un título académico o profesional.

- Si la persona trabajadora acredita estar en el período de permiso por matrimonio o pareja de hecho.

- Si la persona trabajadora se encuentra al cuidado de un menor de 12 años o un familiar hasta segundo grado.

Cuando se produzca alguno de estos supuestos, la persona trabajadora pasará a ocupar la última posición en la lista de llamamiento, requiriéndose por parte de la empresa acreditar haber recibido el motivo del rechazo. Finalizada la causa que impidió su incorporación deberá comunicar dicha situación a la empresa.

c) Interrupción del contrato fijo-discontinuo:

La interrupción de la actividad del contrato fijo-discontinuo por finalización de la correspondiente actividad se comunicará por la empresa por cualquier medio que permita dejar constancia legal.

A la finalización de los trabajos ejecutados por parte del trabajador/a, se efectuará la correspondiente liquidación por el trabajo realizado. Se tendrán en cuenta también los descansos no realizados. La fecha de baja en la Seguridad Social deberá ser coincidente con la de fin del llamamiento y/o el día que la persona fija discontinua abandone las instalaciones, sin poderse realizar prolongaciones de contratos para hacer efectivos los días de vacaciones salvo lo incluido en el llamamiento.

Si una persona trabajadora fija discontinua solicita finalizar la actividad antes de lo previsto en el llamamiento, será eliminada de la lista de fijos discontinuos para trabajos puntuales, pero no de la lista de trabajos de recarga.

3. Vacantes de puestos de trabajo fijos ordinarios:

a) La empresa deberá informar a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes de carácter fijo ordinario que surjan en la propia empresa, de tal modo que aquéllos, si lo desean, puedan participar en el proceso de selección para ocupar la correspondiente vacante.

b) Para la cobertura de vacantes de carácter fijo, tendrá preferencia el personal fijo discontinuo en plantilla de la empresa del centro de trabajo donde surja la vacante que cumpla con los requisitos establecidos para la plaza y, tras este personal, tendrá preferencia el personal fijo-discontinuo del otro centro de trabajo; siempre y cuando todo este personal cumpla con los requisitos del puesto de la referida vacante y no presente amonestaciones o sanciones que hayan sido comunicadas por escrito a la RLPT. Esta preferencia se entiende sin perjuicio de las preferencias legales establecidas para el personal que se encuentre en cualquier tipo de situación de excedencia, preferencias éstas que prevalecerán sobre la dispuesta en este apartado.

c) La selección del personal se realizará dando preferencia al cumplimiento del perfil requerido combinado con la antigüedad que la persona trabajadora lleve como fijo discontinuo en la empresa.

4. Derechos de información a los representantes legales de las personas trabajadoras:

a) Sin perjuicio de las obligaciones en materia de llamamiento, la empresa deberá trasladar a los representantes legales de los trabajadores, dentro de los dos primeros meses de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual o, en su caso, semestral.

Además de lo expuesto, se remitirá:

- Los datos de las altas efectivas de los trabajadores fijos discontinuos una vez se produzcan, indicando centro de trabajo, puesto de trabajo a ocupar y la categoría profesional y la fecha de inicio de la prestación.
- Los datos de las bajas efectivas de los trabajadores fijos discontinuos una vez se produzcan, indicando la fecha de final de la prestación junto con el documento de propuesta de liquidación. Sean tanto las bajas por finalización del llamamiento como por bajas voluntarias o por no respuesta al llamamiento.
- Listado con el orden de los llamamientos reales realizados.
- b) Los listados de llamamiento tanto de los fijos discontinuos de recarga como los de trabajos puntuales de cada centro de trabajo estarán a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras bajo petición y serán entregados de forma automática con el calendario de previsiones.
- c) En la Comisión de Formación con una frecuencia semestral se informará de las plazas fijas que se han ofertado, del proceso de selección realizado, los datos de cantidad de aspirantes hombres y mujeres presentados y la persona finalmente seleccionada.

5. Derechos de información a las personas trabajadoras:

Atendiendo a las circunstancias excepcionales de las actividades de naturaleza Fija Discontinua en los centros de trabajo de CNA y CNV, y teniendo en cuenta que la ejecución de los procesos de recarga responde a una necesidad cíclica, estacional y con fechas ciertas, hay que tener en cuenta que no son siempre ejecutadas en la misma época del año. Esta situación no ha de provocar detrimento alguno en los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos, en el cumplimiento de su compromiso laboral estacional con esta empresa y la conciliación y convivencia con otras actividades externas fuera del ámbito de ella.

Por este motivo, y con la finalidad de garantizar una adecuada previsibilidad en las actividades estacionales programadas, se informará al personal integrante del colectivo de fijos discontinuos al principio de cada año natural y en caso de realizarse una revisión durante el año, la empresa remitirá a todas las personas trabajadoras fijas discontinuas de los listados de llamamiento las fechas de inicio y final de las recargas de todas las plantas vía correo electrónico con copia a la RLPT.

Capítulo IV. Tiempo de trabajo y su ordenación

Artículo 22. Jornada de trabajo

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo tendrán una jornada laboral en cómputo anual de mil setecientos setenta y dos (1772) horas de trabajo efectivo durante la vigencia del mismo.

El mes de diciembre de cada año se reunirá la parte social con la empresa para la negociación y acuerdo del calendario laboral del año siguiente.

La empresa establecerá la organización del servicio a través de turnos rotatorios de lunes a domingo, inclusive ambos. Se establecerá anualmente un cuadrante de turnos de trabajo, vacaciones y descansos compensatorios por un total (en promedio de los diferentes turnos) de 1752 horas efectivas anuales el resto hasta completar las 1772 horas anuales, podrán destinarse a formación y reconocimientos médicos para los vigilantes CI y supervisores de vigilantes CI a turno, el resto de grupos profesionales sólo podrán utilizar estas horas para reconocimientos médicos y pruebas de esfuerzo para el personal que lo solicite.

La formación preceptiva para el puesto de trabajo se desarrollará dentro de la jornada de trabajo. Si las necesidades del servicio lo exigieran, por emergencias o siniestros, la empresa solicitará voluntariedad al personal que no forme parte del turno para prolongar la jornada laboral y dar cobertura a las necesidades del momento, con los límites y condiciones previstos por la ley y en concreto el R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre.

En caso de aprobarse la reforma laboral relacionada con la reducción de jornada esta será de aplicación a todo el personal de la plantilla de Previnsa en los centros de trabajo de Centrales Nucleares de Vandellós y Ascó.

Artículo 23. 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 por escrito a la Representación Legal de los Trabajadores.

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

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

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

Artículo 24. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este Convenio colectivo.

No obstante, las horas extraordinarias imprevisibles o esenciales, motivadas por la propia esencia de la prestación de un servicio de emergencia como el presente, que son las motivadas por la intervención directa e indirecta en siniestros y/o emergencias, serán consideradas, en todo caso, como de fuerza mayor y no se integrarán en el cómputo anterior. Serán consideradas también como horas extra de fuerza mayor las horas que se realicen para sustituir a miembros de la plantilla ausentes en su turno de trabajo en aplicación del artículo 10.

Las horas extraordinarias podrán retribuirse (según anexo I), o compensarse mediante descanso, a petición de la persona trabajadoras. En caso de optar por la compensación se realizará de las siguientes formas:

- Las horas extraordinarias se compensarán cada hora de exceso por hora y quince minutos (1:15) de tiempo libre de compensación.
- Las horas extraordinarias de trabajos de recarga, cada hora de exceso por hora y veinte minutos (1:20) de tiempo libre de compensación.
- Las horas extraordinarias derivadas de cubrir de forma voluntaria y presencial la jornada intensiva del artículo 11 comunicadas con un preaviso inferior a 10 días, serán compensadas cada hora de exceso por hora y treinta minutos (1:30) de tiempo libre de compensación.

Asimismo, se establecen los siguientes criterios para la compensación de horas extra en descanso:

- a) Se deberá solicitar la compensación, por escrito, con al menos 15 días de antelación a su disfrute. La empresa deberá contestar por escrito en plazo no superior a 4 días. En caso de no respuesta, se entenderá concedido el permiso.
 - b) Se concederá a 1 persona por turno como máximo, siendo atendida la primera solicitud. Salvo que se cubra con personal de bolsa (a 8 horas), en cuyo caso se podrá extender su concesión a 2 personas, siempre y cuando no se haya solicitado un día de libre disposición en el mismo turno y día. Se dará prioridad para la sustitución al personal de la bolsa de horas, en caso de no ser posible se permitirá la activación del retén siempre y cuando exista voluntariedad por parte del personal afectado. La elección del personal para la cobertura se aplicará los mismos criterios que se recogen en el artículo 10 para los cambios de retén.
 - c) Se compensarán dentro de los 4 meses siguientes a su devengo. Si no se compensan en este periodo de tiempo, se procederá automáticamente a su abono en nómina.
 - d) Se limitará la acumulación de días a compensar a un máximo de 10 días. Una vez superado este límite, las horas que se generen, se abonarán automáticamente en nómina.
- Se realizará una comunicación mensual y por escrito de la cantidad de horas extraordinarias realizadas, por tipos de horas realizadas, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Artículo 25. Horas complementarias

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

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

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador o a la trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, que se acuerda que podrá ser de hasta un treinta por ciento

por Convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. Estas horas complementarias no se computarán a efectos del sesenta por ciento de horas complementarias pactadas.

El trabajador o la trabajadora deberán conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de veinticuatro horas, justificando los motivos organizativos que lo motivan, y dando traslado por escrito a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

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

La no aceptación de realización de las horas complementarias no podrá suponer sanción alguna para la persona trabajadora.

Artículo 26. Vacaciones

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio colectivo, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, siempre que lleve un año al servicio de la misma. Las vacaciones anuales las elegirá el trabajador/a con las restricciones indicadas en este artículo.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

La persona trabajadora tendrá derecho a recuperar aquellos días del periodo vacacional que hayan coincidido con un periodo de incapacidad temporal.

Solicitud y disfrute de las vacaciones del personal de turno cerrado (5T y 6T).

El trabajador/a tendrá hasta el 31 de marzo para elegir las vacaciones y solicitarlas por escrito con el formulario establecido a tal efecto. La empresa responderá la solicitud por escrito lo antes posible, estando el límite en dos meses antes del inicio del primer periodo vacacional, en caso de no recibir respuesta se considerarán aceptadas.

En aquellas situaciones en las que la persona trabajadora se incorpore al puesto de trabajo con fecha posterior al 31 de marzo, solicitará las vacaciones en la primera semana laboral.

En caso de que la persona trabajadora no solicite las vacaciones en los periodos pactados, la empresa establecerá un calendario de vacaciones para el personal que no las haya solicitado. Se facilitará el calendario a la RLPT por escrito. Una vez fijados los periodos vacacionales, no se podrán modificar sin acuerdo.

Los criterios para la elección de los días de vacaciones serán los siguientes:

- Las vacaciones anuales se elegirán en ciclos de 7 días (lunes a domingo) dentro del descanso largo de diez días. Los 3 primeros días (viernes, sábado y domingo) el trabajador/a no estará disponible, salvo acuerdo en contra. En aquellos periodos de 10 días de descanso compensatorio que coincidan con periodos de recarga, no se podrán elegir vacaciones.

- Para el personal de turno 6T, en aquellos ciclos de descanso de 17 días durante los meses de Julio, Agosto o Septiembre, del cuarto al décimo día (lunes a viernes) serán considerados 7 días de vacaciones impuestas por la empresa. El resto de días la persona trabajadora no estará disponible.

Solicitud y disfrute de las vacaciones del personal de jornada intensiva.

El trabajador/a podrá solicitar las vacaciones anuales de forma fraccionada o compactada. La solicitud se podrá realizar en cualquier momento por escrito con el formulario establecido a tal efecto. La empresa responderá la solicitud por escrito lo antes posible, estando el límite en dos meses antes del inicio del primer periodo vacacional. Una vez fijados los periodos vacacionales, no se podrán modificar sin acuerdo con la persona trabajadora.

Recuperación de los días de vacaciones coincidentes con una incapacidad temporal.

La persona trabajadora tendrá derecho a recuperar aquellos días del periodo vacacional solicitado que hayan coincidido con un periodo de incapacidad temporal. Una vez finalizado el periodo de incapacidad temporal, se podrán disfrutar siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses desde el año en el que se han originado las vacaciones.

La fecha de su disfrute será establecida por parte de la persona trabajadora, no existiendo obligación de realizarlas consecutivamente al día de alta de la incapacidad si se dispone de la habilitación para el acceso al emplazamiento, y el preaviso para su disfrute será el mismo que en las solicitudes de compensación de horas extras.

En el caso de que la persona trabajadora haya perdido la habilitación por pruebas médicas obligatorias durante la I.T. podrán acordarse el uso de vacaciones para los tiempos de espera de resultados médicos. Los máximos días naturales irán en función del tiempo que la persona trabajadora haya estado de baja de larga duración, según se indica a continuación:

- Con baja de larga duración inferior a 1 año, un máximo de 11 días.
- Con baja de larga duración superior a 1 año, un máximo de 22 días.

No pudiendo en ningún caso utilizarse para formación los días de vacaciones no disfrutadas. Aquellos días que la persona trabajadora haga actividades destinadas para la recuperación de la habilitación de acceso al emplazamiento, será considerado tiempo efectivo de trabajo y por lo tanto no se computará como día de vacaciones.

Para el personal a turno cerrado (5T y 6T) el cálculo y disfrute de las vacaciones a recuperar, será en días hábiles (22 días) y, por lo tanto, no se podrán computar días de vacaciones en periodos de descanso compensatorio según cuadrante anual, no se computarán sábados y domingos.

Movilidades Funcionales o de Cuadrante.

En ningún caso podrán modificarse las vacaciones fijadas y aprobadas por cambios organizativos, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo incluidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Salvo acuerdo con la persona trabajadora.

Personal Temporal o Fijo discontinuo.

Las personas trabajadoras contratadas de manera temporal o discontinua deberán ser compensados por los periodos de descanso vacacional no disfrutado según lo recogido en el artículo 8.

Liquidación de las vacaciones personal esporádico.

Para aquellas personas que realicen trabajos de forma no estable, sea cual sea su modalidad de contratación, se les liquidará las vacaciones no disfrutadas una vez finalice su periodo de prestación de servicios. Se remitirá copia por escrito a la RLPT del documento de liquidación, con el desglose de los conceptos.

Artículo 27. Permisos y licencias retribuidas

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días laborables.

Se entenderá por enfermedad grave la dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización. En los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización y reposo domiciliario es necesario justificar que el hecho causante se mantiene durante los días de permiso solicitado mediante documento del facultativo correspondiente.

El justificante aportado por la persona trabajadora no debe incluir información alguna referente al concreto problema de salud del pariente o allegado enfermo, en caso de haber sido emitido por el facultativo un documento con dicha información la persona trabajadora que solicite el permiso presentará al Responsable de Recursos Humanos dicho documento, quien lo revisará sin quedárselo y emitirá un justificante con copia para la persona trabajadora y la empresa de justificación acreditada. El Responsable de Recursos Humanos tendrá deber de sigilo de dicha información.

La intervención quirúrgica sin hospitalización y sin que precise reposo domiciliario se considera enfermedad grave, pero se agota en el mismo día de la intervención.

La intervención quirúrgica con hospitalización o sin hospitalización, pero con reposo domiciliario no dan lugar a permisos acumulativos, sino que se trata de un único hecho causante y, por tanto, genera un solo permiso.

Si el familiar sufriera una recaída tras ser dado de alta médica, se generaría derecho a un nuevo permiso, ya que el primer proceso estaría cerrado, con independencia de que el trabajador hubiera disfrutado o no de los días.

En caso de que se produzca el fallecimiento estando hospitalizado, el permiso por fallecimiento corresponderá con independencia del ya disfrutado de forma completa o incompleta en concepto de enfermedad grave.

- Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días laborables.

A los efectos de clarificar la necesidad de que se amplíen los días de los permisos de los apartados b) y c) por ser necesario el desplazamiento del trabajador o de la trabajadora, se entenderá, que el mismo concurre cuando la distancia entre el centro de trabajo y la localidad de destino es superior a 150 kilómetros o cuando, en su caso, se acredite la no disponibilidad de transporte público con la frecuencia adecuada. En caso de discrepancia respecto de la distancia el trabajador o la trabajadora aportarán a la empresa certificación administrativa u otro documento acreditativo al respecto.

d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Se permitirá la agrupación de las horas sindicales en bolsa común de los delegados de los dos centros de trabajo siendo necesaria únicamente la comunicación a la empresa de dicha sistemática de utilización de las horas.

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

h) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo de forma retribuida por el tiempo equivalente a cuatro días laborables al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. El tiempo podrá disfrutarse por día completo o por horas fraccionadas, siendo necesaria la acreditación del motivo de la ausencia por parte de la persona trabajadora.

i) El colectivo de trabajadores afectados por este Convenio colectivo dispondrá de un máximo de cinco días laborables anuales de permiso retribuido por centro de trabajo a disfrutar durante la vigencia del presente Convenio colectivo a partir de la fecha de firma del mismo, para asistir a bodas, bautizos o comuniones de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad, debiendo mediar previo aviso y justificación a la empresa por plazo de quince (15) días naturales.

j) Las situaciones previstas en favor de los cónyuges en este Convenio Colectivo y en la legislación vigente, se extenderán a los supuestos de parejas de hecho o estables de forma genérica, esté recogido en el articulado o no, a cuyo efecto se requerirá la inscripción en el registro público correspondiente o la acreditación mediante certificado de convivencia municipal.

k) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá acumularlo en jornadas completas a disfrutar tras la finalización del permiso por corresponsabilidad y de forma continuada.ç

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

l) Se establece un día laborables de libre disposición con carácter retribuido para cada año de duración del presente Convenio.

El día no disfrutado del año 2024 se podrá disfrutar de forma excepcional dentro del primer trimestre del año 2025. En los años sucesivos, los días no disfrutados en el año natural se perderán al finalizar el año.

El disfrute de estos días de libre disposición no afectará al devengo del plus de productividad (Art 33.m). Se establecen los siguientes criterios para su concesión:

- Se deberán solicitar por escrito (incluida comunicación electrónica de cualquier tipo) con 48 horas de antelación como mínimo, salvo urgencia debidamente acreditada y justificada. La empresa deberá responder en el plazo de 24 horas. En caso de que no haya repuesta se entenderá como concedido el permiso.

- Se concederán como máximo a 1 persona por turno salvo que se cubra con personal de bolsa (a 8 horas), en cuyo caso se podrá ampliar su concesión a 2 personas por turno. Siempre y cuando no se haya concedido un día de libre disposición en el mismo turno.

En caso de imposibilidad de concesión de días de permiso por razones organizativas, excepcionalmente se extenderá el periodo de disfrute al primer trimestre del año siguiente.

m) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron. Los días se considerarán permiso retribuido sin penalización para las personas trabajadoras.

Debido al tipo de prestación de trabajo considerada esencial, el personal a turno deberá personarse en los centros de trabajo cuando les corresponda según calendario de turnos. Para ello la empresa remitirá a cada persona trabajadora de este colectivo antes de ser efectivas las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento un documento que lo acredite como persona trabajadora esencial, que deberán llevar consigo en todo momento para acreditar su posibilidad de desplazamiento al centro de trabajo. Por este mismo motivo no se permitirá el trabajo a distancia a ninguna persona trabajadora.

Aquellas personas que, aunque tengan permitido el desplazamiento, no sean capaces de presentarse en el puesto de trabajo debido a los impedimentos físicos ocasionados por las inclemencias climáticas deberán avisar en la mayor brevedad posible a la empresa para poder proceder a la activación del retén recogido en el artículo 10. La prioridad principal es evitar los riegos durante estos desplazamientos, por lo que las personas trabajadoras no podrán ser amonestadas por la imposibilidad de llegar al puesto de trabajo.

La empresa informará a la RLPT por escrito y antes de ser efectivas las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por la autoridad competente de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Las situaciones previstas en favor de los cónyuges o familiares reguladas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, excepto el apartado a), se extenderán a los supuestos de parejas de hecho o estable a cuyo efecto requerirá la inscripción en el registro público correspondiente o la acreditación mediante certificado de convivencia municipal.

Artículo 28. Permisos y licencias no retribuidas

Se establece la posibilidad de solicitud de 2 días de permiso al año por razones personales. Estos permisos no serán retribuidos, acordando trabajador/a y empresa la restitución del tiempo de trabajo no ejecutado en función de las necesidades del servicio.

Se estipulan las siguientes condiciones para su aplicación:

1. Solicitud de autorización previa al jefe/a de servicio y aceptación de la misma en función de la afectación al turno de trabajo.
2. Acuerdo expreso de todos los trabajadores afectados por el cambio.
3. Limitación a 1 cambio / día como máximo.

Capítulo V. Condiciones económicas

Artículo 29. Retribuciones

Están integradas por el salario base, gratificaciones extraordinarias y pluses salariales establecidos en la tabla del anexo I, según las siguientes categorías salariales y los puestos de trabajo que las integran:

Categoría profesional	Puesto de trabajo	Categoría salarial mínima
Grupo I. Mando Intermedio	Bombero/a Jefe/a de Equipo Brigada	Bombero/a Jefe/a de Equipo Brigada
	Bombero/a Jefe/a de Equipo	Bombero/a Jefe/a de Equipo
	Coordinador/a de turno	Bombero/a Jefe/a de Equipo
	Bombero/a Instrumentista	Bombero/a Instrumentista
Grupo II. Grupo operativo	Bombero/a Instrumentista Brigada	Bombero/a Instrumentista Brigada
	Bombero/a oficial 1ª	Bombero/a Oficial 1ª

	Bombero/a oficial 1ª Brigada	Bombero/a Oficial 1ª Brigada
	Bombero/a oficial 2ª	Bombero/a Oficial 2ª > 6 meses
		Bombero/a Oficial 2ª < 6 meses
	Bombero/a oficial 2ª Brigada	Bombero/a Oficial 2ª > 6 meses Brigada
		Bombero/a Oficial 2ª < 6 meses Brigada
	Bombero/a/a CAGE	Bombero/a Oficial 1ª
	Personal oficina descargos	Bombero/a Oficial 1ª
Grupo III. Personal operativo auxiliar	Vigilante CI	Auxiliar PCI
	Ayudante formación	Auxiliar PCI
	Personal administrativo	Auxiliar PCI

Artículo 30. Estructuración de la nómina mensual

La empresa distribuirá los salarios brutos anuales fijados en 14,5 pagas anuales. Las 12 pagas mensuales ordinarias serán de similar cuantía, efectuando el preceptivo ajuste en cada una de las pagas como consecuencia de la no prestación efectiva del trabajo en determinados días.

El personal en el puesto de trabajo de instrumentista e instrumentista de brigada percibirán la Gratificación Extraordinaria de beneficios de forma prorrateada, distribuyendo la totalidad de la cuantía a percibir en 12 mensualidades y en concepto de Paga pror. Beneficios.

El personal del grupo profesional III tendrá todas sus Gratificaciones Extraordinarias prorrateadas, excepto la paga de beneficios que se pagará de forma íntegra el mes de marzo según artículo 32.

Todas las retribuciones, es decir las 12 pagas y las 2,5 pagas extraordinarias, se abonarán entre los días 1 y 6 del mes siguiente a su devengo.

Artículo 31. Salario base

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

Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias.

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

Se establecerá una paga de beneficios para las personas trabajadoras del grupo III de vigilante CI de media paga extraordinaria a partir del 2025, que se actualizará con los incrementos salariales pactados.

Artículo 33. Complementos salariales.

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

a) Plus turnos.

Se establece un plus de turnicidad, en función de la modalidad de turnos que se trabaje, siendo estos:

3x7, tres turnos diarios, siete días a la semana.

2x7, dos turnos diarios, siete días a la semana.

3x5, tres turnos diarios, cinco días a la semana.

2x5, dos turnos diarios, cinco días a la semana.

b) Plus tóxico – penoso – peligroso.

Los trabajadores/as acogidos al presente Convenio percibirán un plus tóxico - penoso - peligroso según los valores que se establecen en la tabla del anexo I.

c) Plus Nocturnidad.

Los trabajadores/as adscritos a un sistema de turnos de trabajo tendrán la consideración de trabajadores/as nocturnos/as a los efectos de lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores. Tales trabajadores/as tendrán una retribución específica por las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, según tablas salariales del anexo I.

Los trabajadores/as con horario diurno que, excepcionalmente, desempeñen su trabajo en horario nocturno, serán retribuidos de forma específica por cada hora efectivamente trabajada en periodo nocturno, de acuerdo con lo dispuesto en las tablas salariales del anexo I.

d) Plus Festivos y doble plus festivo.

Se fija una cantidad por día festivo realmente trabajado, la cual figura en la tabla del anexo I. Los días festivos correspondientes a las fechas 26 de diciembre, 6 de enero y la fiesta local de Ascó o Vandellós (16 de agosto), respectivamente, su retribución corresponderá al doble de la cantidad fijada en dicha tabla. Los turnos a los que les corresponde la percepción del doble plus festivo son el turno de noche del día anterior al festivo y los turnos de mañana y tarde del día festivo a partir del año 2026.

e) Plus retén.

La situación laboral de retén generará el devengo del Plus de retén en las cantidades que figuran en la tabla anexo I.

f) Plus de activación de retén localizador.

Cuando por necesidades del servicio, fuera necesario activar el retén, el trabajador/a que se encuentre en situación de retén localizador y que por dicha causa fuera llamado para cubrir el servicio, será compensado con la cantidad fijada a tal efecto en las tablas salariales del anexo I. Se remunerará el retén única y exclusivamente el primer día de llamada a todos los trabajadores/as convocados, fuera cual fuere la duración última del retén activado, cantidad que compensa al trabajador/a por la falta de previsión en la llamada. En caso de ser convocada una única persona trabajadora esta percibirá el doble del valor del plus de retén del anexo I. En caso de ser convocadas dos personas trabajadoras recibirá el importe del anexo I cada uno.

Este plus será incompatible con el abono de la factura en concepto de almuerzo, comida o cena generada en la misma jornada de trabajo.

g) Plus de permanencia.

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

h) Plus retén PEI.

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

Por propia naturaleza de este plus, el mismo sólo podrá ser devengado por los grupos profesionales I y II. Se establece como base para el año 2024 un valor del plus de retén PEI anual para todas las personas trabajadoras afectadas de 2.800 euros. Dicha cantidad será revisada todos los años del convenio según subida salarial pactada.

i) Plus activación retén PEI.

El precio unitario por activación de retén será el fijado en las tablas salariales del anexo I. Por propia naturaleza de este plus, el mismo sólo podrá ser devengado por los grupos profesionales I y II.

j) Plus medias dietas.

Se establece en concepto de ayuda a la manutención por día trabajado. Se aplicará en su totalidad en el supuesto de que se haya trabajado todos los días que figuran en el cuadrante individual de cada trabajador/a.

Caso contrario, se detraerá la cantidad prorrateada a cada día de ausencia no justificada legalmente.

k) Plus de antigüedad.

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

l) Kilometraje/locomoción.

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

Si por necesidades de la empresa fuera necesaria la utilización del vehículo propio para desplazamientos extraordinarios acordados previamente entre las partes (siempre fuera del turno programado y retén localizador), se abonarán los kilómetros al precio establecido en el anexo I. Se contabilizarán los kilómetros desde centro de trabajo cuando se salga de él y en los otros casos desde el domicilio del trabajador.

Si por necesidades de la empresa fuera necesaria la utilización del vehículo propio para desplazamientos extraordinarios acordados previamente entre las partes dentro de la jornada laboral pero fuera del emplazamiento, se abonarán los kilómetros al precio establecido en el anexo I. Se contabilizarán los

kilómetros desde centro de trabajo cuando se salga de él y en los otros casos desde el domicilio del trabajador.

Este kilometraje no se abonará en ningún caso:

- En los desplazamientos necesarios para acudir al puesto de trabajo según turno programado.
- Al personal que tuviera que desplazarse al centro de trabajo por activaciones de retén localizador, en este sentido únicamente se abonará al personal que se desplace por necesidades del servicio encontrándose en periodo de descanso.
- Al personal que tuviera que desplazarse al centro de trabajo por activación del retén del PEI, en este sentido únicamente se abonará al personal que para cubrir este servicio deba realizar un segundo desplazamiento al centro de trabajo. la empresa abonará cuarenta y cuatro (44) kilómetros por desplazamiento originado por esta causa a razón del precio del kilómetro establecido en el anexo I.

m) Paga productividad.

Se abonará aquellos trabajadores/as que tengan un absentismo individual dentro de la ratio, descritas a continuación, que dan opción al devengo de la citada paga. El abono se hará en la nómina del mes de enero del año natural siguiente, una vez se hayan obtenido los datos acumulados del ejercicio finalizado. Para generar el derecho a percibir esta paga el trabajador/a deberá haber permanecido de alta en la empresa durante todo el ejercicio objeto de cálculo, sin que en otro caso se devengue parte proporcional alguna.

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

- Absentismo individual $< \text{ó} = a$ 0 días de ausencia/año: paga del 0,9% del salario bruto anual sin horas extraordinarias.
- Absentismo individual $< \text{ó} = a$ 1 días de ausencia / año: paga del 0,6% del salario bruto anual sin horas extraordinarias.
- Absentismo individual $> a$ 2 días de ausencia / año: no hay paga de productividad.

A efectos de la valoración del absentismo individual de la referida paga no se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a:

- Huelga legal, por tiempo duración de la misma.
- El ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.
- Maternidad, paternidad, corresponsabilidad.
- Riesgo duración embarazo.
- Vacaciones.
- Las derivadas por la situación física o psicológica derivada a violencia de género, acreditada por los servicios sociales de salud según proceda.
- Lactancia y riesgos durante la lactancia.
- Días de libre disposición (artículo 27).
- Permisos retribuidos legalmente.
- Bajas por accidente de trabajo.

n) Complemento Supervisión.

Lo percibirán aquellos auxiliares protección contra incendios (grupo profesional III) que realicen todas o la mayoría de las funciones del artículo 9 correspondientes a supervisión y mientras lo hagan. El importe del complemento será el detallado en el anexo I.

Artículo 34. Incremento salarial.

Se acuerda que el incremento salarial aplicable será el porcentaje reseñado a continuación, salvo aquellos conceptos que tengan un tratamiento específico a lo largo del redactado del Convenio:

- Incremento salarial para 2024: 2.5%.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 2.5% se aplicará un incremento adicional hasta cubrir el diferencial con un tope máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025.

- Incremento salarial para 2025: 2.5%.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 2.5% se aplicará un incremento adicional hasta cubrir el diferencial con un tope máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026.

- Incremento salarial para 2026: 2%.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior a 2% se aplicará un incremento adicional hasta cubrir el diferencial con un tope máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2027.

- Incremento salarial para 2027: 2%.

Finalizado 2027, si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior a 2% se aplicará un incremento adicional hasta cubrir el diferencial con un tope máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2028.

El pago de los atrasos generados deberá devengarse en el primer trimestre del año siguiente al revisado. Realizando además la actualización de tablas con la subida de dicho año. Esta revisión salarial se aplicará a todos los conceptos económicos del Convenio Colectivo además de las condiciones particulares recogidas en cada artículo.

Artículo 35. Retribución flexible

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

- a) Se constituye una Bolsa de Retribución Flexible formada por el 30% del salario fijo bruto que actualmente perciben los trabajadores y las trabajadoras.
- b) Los empleados podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al Plan de Retribución Flexible parte de los conceptos del Convenio por beneficios o productos en especie conforme a la legislación vigente.
- c) Cada trabajador o trabajadora que desee adherirse al Plan de Retribución Flexible deberá firmar un acuerdo de novación contractual con la empresa.
- d) La adhesión al Plan de Retribución Flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.
- e) La elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario del empleado, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie con las exenciones fiscales según la legislación vigente.
- f) La Dirección de la empresa aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos elegidos a través del Plan de Retribución Flexible, no supondrán ningún tipo de compensación económica a los empleados que disfruten de dichos beneficios o productos.
- g) En el supuesto que el empleado o la empresa decidiesen no prorrogar el Acuerdo de Retribución Flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, el empleado tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que el correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.
- h) La empresa podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible cuando lo estime oportuno informando a la representación de los trabajadores, en todo caso, en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la empresa, se regresará al sistema retributivo establecido, en cuyo caso, no se abonará ningún tipo de compensación económica a los empleados que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

Capítulo VI. Régimen disciplinario

Artículo 36. Faltas

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

A. Faltas leves:

- a) Ausencia injustificada al trabajo un día al mes.
- b) El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas de carácter leve.
- c) Hasta tres faltas injustificadas de puntualidad en el periodo de un mes, con retraso superior a diez (10) minutos o cuando el tiempo de retraso acumulado exceda de treinta (30) minutos dentro del período de 30 días.
- d) El abandono del puesto de trabajo o servicio sin previo aviso o justificación, de hasta diez minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente de trabajo a sus compañeros, esta falta podrá ser 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.
- e) Los errores o demoras inexplicables y distracciones en la realización del trabajo o el descuido imprudente en la conservación de herramientas, útiles y material de trabajo, siempre que no provoque un daño grave o muy grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de aquella naturaleza.
- f) La inobservancia en las normas y/o de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

g) La falta de respeto y consideración, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos o cualquier tercero estando de servicio. Se entenderá por faltas graves de respecto los comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo. Si lo anterior revistiera gravedad o fuera en extremo grave la falta se reputará grave o muy grave.

h) El aspecto descuidado y/o la falta de aseo o limpieza personal, así como del uniforme, ropa, equipos o en los útiles y dependencias de la empresa, así como no portar todas o alguna de las prendas que compongan la uniformidad definida por la empresa.

i) No comunicar a la empresa o no comunicarlos con la puntualidad debida los cambios de residencia o domicilio, los cambios experimentados en la situación familiar y/o demás circunstancias que afecten a la actividad laboral (datos para Hacienda o Seguridad Social). La omisión maliciosa o la falsedad en estos datos se considerará como falta grave.

j) Realizar un cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa.

k) No notificar a la empresa, al responsable del servicio o mando intermedio, con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

l) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo; así como en las disposiciones del presente Convenio colectivo referidas a obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

m) No advertir, inmediatamente a sus jefe/as, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

n) 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 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.

e) 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.

f) La disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo, cuando suponga un perjuicio grave al servicio y a las exigencias del cliente.

g) El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo o en beneficio propio.

h) 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.

i) Las injurias que son faltas de respeto y consideración serán graves si cumplen los siguientes requisitos:

- Reitere en el tiempo el hecho punible.

- Prolongue sus efectos en el tiempo más de un mes.

- Perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.

- La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.

- La inacción de una persona responsable de actuar ante una falta considerada como leve.

- La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral.

- Chistes; burlas que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

j) La simulación o suplantación, activa o pasiva, de personalidad o de la presencia de otro trabajador/a en el trabajo.

k) El consumo de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas y/o de bebidas alcohólicas estando de servicio (jornada efectiva de trabajo o situación de disponibilidad) y/o bajo la influencia de las mismas, constituyendo o pudiendo constituir un peligro para el propio trabajador/a, para los demás trabajadores/as o para otras personas de las contratas 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 37.3 del presente Convenio colectivo, solo podrá adoptarse la decisión de sancionar con despido disciplinario cuando la reincidencia en dicha conducta evidencie la concurrencia de las notas embriaguez habitual y/o toxicomanía, y repercusión negativa en el trabajo exigidos por el artículo 54.2 f) del ET.

l) 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.

m) 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.

n) La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.

o) La no asistencia injustificada a la formación en materia de seguridad laboral o a los cursos de reciclaje propuestos por la empresa y acordadas con la Representación Legal de los Trabajadores. Si como consecuencia de su inasistencia, el trabajador/a no obtuviera, mantuviera o renovara, en forma y plazo, las aptitudes necesarias que le habilitan como bombero/a, la falta será considerada como muy grave.

p) 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.

q) 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.

r) No portar útiles, herramientas o medio de comunicación facilitados por la empresa, en correctas condiciones para su uso.

s) Incumplimiento de lo establecido respecto a obligación de disponibilidad del trabajador/a recogida en el presente Convenio colectivo.

t) 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.

u) La ocultación intencionada de materiales y utensilios.

v) Dormir durante la jornada de trabajo.

w) 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.

x) La no atención o activación de los sistemas de aviso y/o localización en situación de retén localizador.

C. Faltas muy graves:

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de tres faltas grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un periodo de un mes, si ha sido sancionada.

b) Ausencias injustificadas al trabajo durante tres o más días consecutivos en un mes o cinco alternos en el periodo de seis meses.

c) Más de doce faltas injustificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o de veinticinco en un año.

d) La falsedad, trasgresión de la buena fe contractual, deslealtad, el fraude, y el hurto, robo o apropiación, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o del cliente, o durante el horario de trabajo.

e) El inutilizar, causar daños o modificaciones maliciosas en útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de empresa.

- f) La indisciplina o desobediencia a las normas de trabajo de la empresa y órdenes de los mandos, si reviste especial gravedad.
- g) La falsedad en las circunstancias de un accidente de trabajo, la simulación o prolongación maliciosa de enfermedades en su duración, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias. Incluye el realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de Incapacidad Temporal.
- h) La notoria disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo, cuando repercuta de igual forma los intereses empresariales.
- i) Las del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- j) Revelar secretos o datos de obligada reserva; el falsificar o tergiversar documentos y ofender en materia grave y públicamente a la empresa, sus directivos o compañeros de trabajo.
- k) Los malos tratos de palabra y obra, el abuso de autoridad o falta de respeto y consideración notorias a sus jefe/as o a sus familiares, así como a sus compañeros, personal del cliente o de otras contratas y subordinados, así como la participación en peleas estando de servicio, en este último caso por motivos de trabajo. Incluye el falsificar o tergiversar documentos o informaciones, incluidas las inserciones en redes sociales, para ofender en materia grave y públicamente a la empresa, sus directivos o compañeros de trabajo o deteriorar gravemente su imagen.
- l) La no atención o activación de los sistemas de aviso y/o localización en situación de retén localizador de forma reiterada y reten PEI no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, o la no respuesta y/o personación en el puesto de trabajo dentro de los límites y topes horarios pactados o establecidos al efecto.
- m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio o durante la jornada de trabajo, que sean constitutivos de ilícito penal.
- n) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, así como pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.
- o) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- p) Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
- q) La no acreditación ante la empresa del permiso de conducir clase "C" en el término máximo de tres meses a contar desde la firma del contrato o la retirada o pérdida del permiso de conducir en aquellos trabajadores/as que sea un requisito esencial para el desempeño de su trabajo.
- r) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral, de identidad sexual, expresión de género o características sexuales a cualquier persona con relación con la empresa. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- Se considerarán conductas que atenten gravemente al respeto las siguientes:
- La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar.
 - Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.
 - Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.
 - El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI.
 - La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas.
 - Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBI-fóbico o que atenten contra la intimidad de las personas. Así como aquellas que contengan imágenes íntimas y privadas de personas trabajadoras o sus familiares.
- s) El uso indebido de la ayuda deportiva.

Artículo 37. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse son las siguientes:

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

La empresa en relación a la aplicación del régimen disciplinario deberá informar previamente al comité de empresa en todos los tipos de sanción, tanto las amonestaciones como las cartas de advertencia. El sistema de información previa será de la siguiente forma:

- Para las amonestaciones tanto verbales o escritas que no supongan falta leve y para aquellas faltas leves que no supongan la suspensión de empleo y sueldo, la empresa a través de la Dirección de Recursos Humanos comunicará por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras, la situación con antelación a la entrega de la misma a la persona trabajadora. La representación legal podrá realizar manifestación de parte por escrito, pero la no realización de esta manifestación de parte no impedirá la imposición de la amonestación o la falta leve.

- Para las faltas leves, graves y muy graves donde se imponga la suspensión de empleo y sueldo, la empresa a través de la Dirección de Recursos Humanos informará por escrito a la representación legal de los trabajadores con mayor anterioridad, 3 días laborables según cuadrante de lunes a viernes a la entrega de la misma a la persona trabajadora. Ante esta comunicación la representación legal de las personas trabajadoras podrá realizar manifestación de parte por escrito o solicitar una reunión con la Dirección de Recursos Humanos. La no realización de esta manifestación de parte o la no solicitud de la reunión no impedirá la imposición de la sanción.

En caso de no realizarse dicha comunicación la sanción deberá ser suspendida. En ese caso la Dirección de Recursos Humanos y la RLPT se reunirán para solventar la discrepancia mediante las vías legales de resolución de conflictos a través del Tribunal Laboral de Catalunya vía mediación o conciliación.

Artículo 38. Premios

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, la empresa otorgará a sus trabajadores y trabajadoras, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen:

- Espíritu de servicio.
- Espíritu de fidelidad.
- Afán de superación profesional.
- Absentismo general no superior al 1%.

Las recompensas que se establecen para premiar los actos descritos podrán consistir en:

- Premios en metálico por importe de 5 días.
- Aumento de vacaciones retribuidas.
- Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.
- Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

Capítulo VII. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Artículo 39. Complemento de incapacidad temporal

A. Complemento por Incapacidad Temporal derivada de accidentes laborales: la empresa compensará al trabajador/a el 100 por 100 del salario bruto mensual, según tablas salariales del Anexo I.

B. En caso de baja por I.T. generada por lesión producida realizando entrenamiento físico o actividad deportiva, la empresa garantizará una percepción equivalente al 100% del salario bruto mensual, según tabla salariales del Anexo I. Dicha mejora se abonará desde el primer (1º) día de baja por un periodo máximo de seis (6) meses.

Corresponderá al trabajador/a acreditar ante la empresa dicha circunstancia. El complemento de IT regulado en este punto solo aplicará al primer proceso de Incapacidad Temporal de cada trabajador/a, por periodo de doce meses, salvo que el segundo sea recaída de uno anterior.

C. En caso de baja por I.T por enfermedad que comprenda hospitalización o enfermedad común superior a quince días, la empresa garantizará una percepción equivalente al 100% del salario bruto mensual, según tablas salariales del Anexo I. Dicha mejora se abonará a partir del decimosexto (16) día de baja y por un periodo máximo de seis (6) meses. Este complemento no procederá cuando el trabajador/a acumule en los doce meses anteriores tres o más procesos de Incapacidad Temporal, que no sean recaída de otros anteriores.

Se excluirán de estas prestaciones, las bajas ocasionadas por accidentes y traumatismos provocados por la práctica de deportes de riesgo y ejecución de trabajos domésticos o actividades laborales ajenas a Previnsa. Por deportes de riesgo se entenderá aquellos en los que intervengan variables que no pueden ser controladas por el propio practicante, tales como alta velocidad, grandes alturas y condiciones climáticas extremas.

A los efectos de la base de cálculo del Complemento de Incapacidad Temporal, los conceptos retributivos de las Tablas Salariales que serán tenidos en cuenta, en cómputo mensual, son:

- Salario base.
- Plus antigüedad.
- Plus movilidad funcional.
- Parte proporcional pagas extras.
- Turnos (si aplica).
- Festivos.
- Nocturnidad.
- Tóxicos-P-P.
- Media dieta.
- Retén.
- Complemento supervisión (si aplica).
- Complemento ad personam (si aplica).

Artículo 40. Salud laboral

1. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales.

2. Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

3. La empresa, a través de su Servicio de Prevención, y en colaboración y coordinación con el Servicio Público de Salud y su Mutua de Accidentes de Trabajo, dentro del marco legal vigente y con respeto a los derechos de los trabajadores y trabajadoras a su intimidad, dignidad y protección de sus datos personales, promoverá las iniciativas necesarias para favorecer la más pronta y plena recuperación de aquellos trabajadores o trabajadoras que hayan sufrido daños en su salud laboral, así como para su adaptación gradual a las condiciones de idoneidad física reguladas en el artículo 14.

4. A tal fin, la Representación Legal de los Trabajadores y trabajadoras asume igualmente la responsabilidad de concienciar a los trabajadores y trabajadoras por ella representados para que colaboren de forma activa con la empresa en las medidas promovidas por ésta para recuperar el estado de salud de aquellos.

Igualmente, la empresa promoverá campañas de concienciación y sensibilización sobre hábitos saludables y, en su caso, planes específicos de rehabilitación para ayudar a los trabajadores y trabajadoras afectados por adicciones, como el tabaco, el alcohol o las drogas. Los planes específicos serán tratados en el Comité de Seguridad y Salud para cada caso particular.

5. Para su verificación la empresa realizará de forma periódica exámenes, pruebas de aptitud (física y teórica), así como reconocimientos médicos anuales. Dada la naturaleza de la prestación de trabajo que está sometido a riesgo radiológico y requiere conducción profesional de vehículos de motor, trabajos en alturas y en espacios confinados, en su caso, manejo de grúas, los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud, que serán de periodicidad anual, serán obligatorios.

6. Para garantizar un mayor diagnóstico del estado de salud de cada trabajador/a, la empresa pondrá a disposición de todos aquellos integrantes de la brigada que así lo deseen, la realización de una prueba de esfuerzo cada dos años.

7. Trabajadores/as sensibles. La empresa tendrá la obligación establecida en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, de garantizar de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Dichos trabajadores y trabajadoras no podrán ser empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales o estado biológico puedan ellos (porque se pueda agravar su reducción anatómica o funcional), los demás trabajadores y trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de peligro (porque tenga sustancialmente mermada su capacidad de respuesta labores operativas de intervención directa en siniestros) o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo. Se constituirá en cada Centro de Trabajo una Comisión de evaluación y seguimiento desarrollada en el artículo siguiente.

Artículo 41. Comisión de seguimiento y evaluación de aptitudes

Se debe constituir una Comisión de seguimiento y evaluación, conjunta para los dos centros de trabajo, de composición paritaria, de cuatro miembros, formada por dos representantes de la Dirección de la empresa

y por dos miembros designados de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, de entre los delegados de prevención. Dicha Comisión debe disponer de reglamento, donde se incluirán los formularios necesarios.

La Comisión de seguimiento y evaluación podrá tratar los casos individuales a iniciativa propia, a instancia de cualquiera de las partes, o a solicitud del propio trabajador o trabajadora afectado/a. En todo caso, se requerirá la autorización expresa por escrito del trabajador o trabajadora para el acceso y tratamiento de sus datos personales, mediante el formulario que se habilite al efecto en el reglamento de la Comisión. Los datos personales a tratar serán exclusivamente los adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido, y serán eliminados cuando hayan dejado de ser necesarios o pertinentes para la finalidad para la cual hubieran sido recabados o registrados.

Los miembros de la Comisión de seguimiento y evaluación tendrán obligación de sigilo y confidencialidad respecto de los datos personales e informaciones a que tengan acceso para el ejercicio de sus funciones específicas en el seno de la Comisión, debiendo respetar, en todo caso, la legislación vigente en materia de protección de datos personales y del derecho fundamental a la intimidad (Ley Orgánica 3/2018, del 5 de diciembre).

Sus funciones serán las siguientes:

- El seguimiento y revisión de las medidas implementadas por la empresa para posibilitar el mantenimiento de las aptitudes físicas y la idoneidad física del trabajador o trabajadora a las exigencias de sus puestos de trabajo establecidas por la legislación vigente o por el cliente, y la propuesta, en su caso, de modificación de las mismas o de otras nuevas para un más eficaz cumplimiento de dicho objetivo.
- El estudio y análisis de los casos individuales de trabajadores/as en los que concurra falta de aptitud psicofísica, actual o previsiblemente próxima de un trabajador/a, de grado o intensidad que disminuya o anule, o lo pueda hacer, su capacidad para llevar a cabo con eficacia las tareas esenciales para cumplir el servicio ordinario relativo a la realización de las tareas operativas de intervención directa en siniestros.
- La propuesta de medidas a adoptar que permitan la adaptación, temporal o definitiva, según los casos, del trabajador o trabajadora a puestos o trabajos adecuados a sus condiciones psicofísicas, mientras persista la relación laboral (Ley 2/2025, de 29 de abril).
- El seguimiento y revisión de la eficacia de las medidas adoptadas y de la necesidad de su mantenimiento en el tiempo.

Las medidas individuales a proponer a la empresa por parte de esta Comisión de seguimiento y evaluación deberán aplicar un criterio de objetividad, gradualidad, proporcionalidad y eficacia.

Entre otras, podrá sugerir las siguientes:

- Adaptación, siempre que sea posible, de las condiciones psicofísicas del puesto o del tiempo de exposición del trabajador o trabajadora afectado/a.
- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud del trabajador o de la trabajadora, o en sus condiciones psicofísicas requeridas, proponer desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. A tal fin, la Comisión de seguimiento y evaluación tendrá acceso a la información de posibles vacantes en otros puestos, y determinará la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos a sugerir.
- En el supuesto de que, aun aplicando las reglas precedentes, no existiese puesto de trabajo o función compatible, el trabajador o la trabajadora podrá ser destinado/a a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones fijas de su puesto de origen, por un periodo máximo de seis meses durante un año, tras el cual la empresa deberá negociar las condiciones de forma individual con la persona trabajadora (artículo 14).

Si las medidas propuestas no resultaran técnica u objetivamente posibles, o no pudieran ser adoptadas por motivos justificados, la empresa podrá hacer uso de sus facultades empresariales según Ley 2/2025.

Artículo 42. Seguro colectivo de accidentes

La empresa contratará un seguro colectivo de accidentes para el personal en la empresa desde el momento de su contratación, que cubra el riesgo de muerte por accidente e invalidez absoluta y permanente por un capital de 45.000 euros.

Esta indemnización se abonará en caso de fallecimiento a sus herederos legales.

El capital del seguro se irá actualizando en cada renovación, siendo la primera la correspondiente a enero del 2026, con los valores pactados en los incrementos salariales (artículo 34).

Artículo 43. Ropa de trabajo

La empresa proporcionará la ropa de trabajo y deporte necesaria para el ejercicio de la actividad, siendo la mínima que se deberá disponer en todo momento:

- 1 par zapatos seguridad; 2 pantalones; 2 polos; 2 chaquetillas o 2 jerséis o 1 chaquetilla y 1 jersey; 1 pantalón deporte, 1 camiseta de manga corta (el 1er año se aportarán 2 pantalones de deporte y 2 camisetas de manga corta).
- 1 parca; 1 sudadera.

Para las nuevas incorporaciones se entregará el material en el momento de entrada a la instalación. Para reposición de material se realizará a demanda de las personas trabajadoras, siendo un máximo de dos solicitudes por año.

Se permitirá bajo justificación solicitar a la Comisión de Seguridad y Salud la posibilidad de realizar compra individual de zapatos de seguridad que deberán cumplir los requisitos establecidos por el plan de prevención.

Se establecerá en la Comisión de Seguridad y Salud un sistema de mejora de la ropa de trabajo, así como un seguimiento de disposición del material.

Artículo 44. Cargas de trabajo

Debido a la penosidad climática durante el periodo estival del puesto de trabajo de rondas PCI (grupo profesional III), se incluirá una persona trabajadora adicional para desdoblarse la ronda de turbina en la CNA. Esta persona deberá contratarse para prestar servicio entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre en horario de jornada partida de lunes a domingo, siendo el contrato de 3 meses. Con el fin de hacer efectivo el contrato previo al llamamiento se deberá tratar en el Comité de Seguridad y Salud de CNA.

Para el resto de los meses del año la empresa dotará al colectivo de rondas PCI de un vehículo específico para el desplazamiento entre los dos grupos de CNA.

Con el fin de poder realizar la vuelta al horario ordinario, se realizará una compensación de 1 día efectivo de trabajo por cada semana efectiva de trabajo al personal de Jornada Intensiva que en Recarga se adscribe a un régimen de trabajo nocturno. Dichos días de descanso se realizarán justo al finalizar el periodo de recarga.

Capítulo VIII. Representación Legal de las Personas Trabajadoras

Artículo 45. Reuniones trimestrales

Se celebrarán al menos trimestralmente reuniones con el Comité de empresa, para tratar los temas del día a día, recibir la información, entre la cual estará la aplicación de la bolsa y, cualquier tema social de interés, incluida la negociación de nuevos puntos del convenio colectivo para agregar al siguiente convenio.

En estas reuniones la empresa se compromete a transmitir a la RLPT toda la información solicitada por Previnsa y aportada por ANAV respecto al programa de cierre de las Centrales Nucleares. Se ha de tener en cuenta el programa de recursos humanos que se desarrolle por las empresas propietarias ante la incertidumbre sobre la finalización de la explotación, en los que se trata de garantizar el mantenimiento de los recursos humanos hasta el cese de la explotación, así como paliar la lógica incertidumbre de las personas trabajadoras. La comunicación deberá incluir las relacionadas con el mantenimiento de la motivación del personal, el mantenimiento de los niveles de cultura de seguridad, la atención al clima laboral, la intensificación de las comunicaciones a los empleados sobre el futuro, la fidelización de las empresas colaboradoras, el desarrollo profesional de los empleados de plantilla y empresas colaboradoras, la adecuación de los recursos humanos a cada etapa y la búsqueda de opciones de estabilidad, reducción de incertidumbres y clarificación del futuro profesional.

También se celebrarán al menos trimestralmente reuniones de Comité de Seguridad y Salud, para además de los temas habituales, tratar de mejorar y hacer seguimiento de la seguridad y los medios necesarios para garantizarla.

En la primera reunión trimestral se deberá acordar un reglamento de funcionamiento en el que se traten cuestiones como los plazos de convocatoria, asistentes, puntos a tratar, etc.

Artículo 46. Solución extrajudicial de conflictos

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/trabajadoras y la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cataluña (AIC), de 7 de noviembre de 1990 (DOGC 23/01/91) o acuerdo que pueda sustituirlo.

Todas las discrepancias que se produzcan en la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Paritaria, deberán solventarse, con carácter

previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el AIC citado o acuerdo que pueda sustituirlo.

Artículo 47. Crédito horario sindical

1. Naturaleza. El crédito horario tendrá como finalidad el «ejercicio de funciones de representación» por parte de los representantes de los trabajadores y trabajadoras. En ese sentido, no se hará uso del crédito horario como beneficio personal del titular.

Por su condición de permiso horario retribuido, el crédito horario será utilizado en un horario coincidente con el de trabajo, de manera que sólo serán retribuidas aquellas horas que se consuman en una franja horario coincidente con la jornada laboral del titular y no las que están fuera de ella. No obstante, dada la distribución de la jornada de trabajo en turnos de mañana, tarde y noche, se acuerda que cuando el representante tenga asignado un horario o turno nocturno que no coincida con las horas invertidas en funciones sindicales, tendrán derecho a la compensación del crédito horario, en tiempo libre equivalente o retribuido, aunque no coincida con su horario de trabajo. En esos casos, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a compensar las horas realizadas, previo aviso a la empresa, bien la misma jornada en la que se hayan llevado a cabo las funciones representativas, o en su caso, la jornada inmediatamente anterior o posterior en que se hayan llevado a cabo dichas funciones.

2. Acumulación. El crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité de empresa o delegado de personal regulado en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores podrá ser individualmente acumulado anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del mismo. Esta acumulación anual, para que opere, deberá ser comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio.

Se permitirá la agrupación de las horas sindicales en bolsa común de los delegados de los dos centros de trabajo siendo necesaria únicamente la comunicación a la empresa de dicha sistemática de utilización de las horas. En caso de realizarse la acumulación por bolsa común no será necesaria la acumulación individual.

Además del crédito horario legalmente disponible para cada representante de los trabajadores y trabajadoras, la empresa posibilitará la disponibilidad de un crédito adicional de 40 horas anuales por delegado o miembro de comité de empresa destinado a la participación en acciones formativas promovidas desde las organizaciones sindicales, cuyo uso deberá ser planificado y notificado a la empresa con la mayor antelación posibles, y justificado.

3. Obligación de preavisar y justificar. Los Representantes de los Trabajadores deberán preavisar a la empresa con un preaviso mínimo de 48 horas de antelación al disfrute de horas, para que la empresa pueda adoptar las acciones pertinentes para evitar que el proceso productivo se vea afectado. No obstante, el plazo anterior, se podrá reducir a 24 horas por circunstancias excepcionales imprevistas que hay que acreditar.

Artículo 48. Ayuda al Comité de empresa

La empresa se compromete a abonar de forma anual las siguientes ayudas:

- Ayuda al Comité de Seguridad y Salud Laboral de cada centro con un importe de 1.000€. El Comité de Seguridad y Salud deberá elaborar un reglamento para el gasto de dicha ayuda.

Capítulo IX. Disposiciones varias

Artículo 49. Bolsa de horas

Se dispondrá de una bolsa mensual para personal de brigada, compuesta por personal de brigada que esté dispuesto a venir a cubrir las necesidades que se produzcan.

El personal de la bolsa tendrá prioridad ante personal que no esté en la bolsa cuando se aplique el artículo 10.b. La empresa mantendrá una distribución equitativa de las horas realizadas entre el personal adscrito a la bolsa. La aceptación de la activación es voluntaria, pero el rechazo de la activación implicará la penalización de pasar al final de la lista de disponibilidad de la bolsa de horas.

El personal que se llame de la bolsa tendrá la misma categoría que el puesto a cubrir o se encuentre en formación para promocionar a dicho puesto.

Para casos de formaciones, en caso de no haber personal disponible de la bolsa, la empresa primero usará la opción de llamar a personal adscrito al puesto de bombero/a de mantenimiento (PTF).

Ampliar al colectivo de Auxiliares.

Artículo 50. 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 y II), la empresa ayudará abonando los siguientes importes a cada trabajador/a:

- La partida económica destinada para gimnasio se establece en el anexo I y será revisada anualmente con los incrementos salariales pactados.
- La partida económica destinada para material deportivo se establece en 250€ de la partida económica anterior y no se revisará anualmente con los incrementos salariales pactados.

Las condiciones para percibir dichas ayudas serán las siguientes:

- La ayuda consiste en el reembolso de los gastos que previamente haya satisfecho el trabajador o trabajadora, y con los límites establecidos, y que deberá justificar el trabajador o trabajadora documentalmente.
 - El material deportivo podrá utilizarse en alguna de las situaciones siguientes:
 - a. A la contratación de seguro deportivo o cuota federativa que lo incluya.
 - b. A la adquisición de prendas o equipamiento deportivo directamente relacionado con el tipo de entrenamiento objeto del mantenimiento propio de las aptitudes físicas exigidas.
 - c. La contratación de Servicios de recuperación, Entrenadores personales, Medicina deportiva y Nutricionistas.
 - La empresa deberá ser autorizada con carácter previo por el trabajador o trabajadora, mediante formulario firmado habilitado al efecto, a realizar las gestiones que la empresa estime pertinentes, a los efectos de acreditar el uso adecuado y efectivo de la ayuda recibida, al objetivo previsto.
 - La no asistencia con asiduidad, sin causa justificada, al gimnasio o instalaciones deportivas a cuya contratación haya contribuido la empresa con su ayuda económica, justificará que la empresa pueda suspender la misma o suprimirla, en caso de reiteración del trabajador o trabajadora afectados.
 - Quedará suprimida la ayuda en el supuesto de que el trabajador/a realice actividades o deportes de alto riesgo (entendido en los términos definidos en el artículo 39).
 - La partida económica destinada para material deportivo, podrá ser acumulable por periodos máximos de 2 años, con la finalidad de posibilitar su uso de forma anticipada. Se establece un máximo de 5 personas como beneficiarias de la medida. Todas las solicitudes serán aprobadas en la Comisión de Formación y promoción.
- El reembolso de los gastos satisfechos por el trabajador o trabajadora será abonado por parte de la empresa en carácter trimestral y por transferencia bancaria, siempre que se cumplan adecuadamente los requisitos de justificación documental, tales como los datos fiscales de la empresa, además de la identificación, DNI y firma de la persona a realizar el abono.
- Se garantizará el mantenimiento del equipamiento deportivo, ubicado en los espacios de ambos emplazamientos destinados para realizar los planes de entrenamiento (artículo 15). Se utilizará la Comisión de formación y promoción para realizar propuestas de mejora y nuevo equipamiento.

Artículo 51. Carnet de conducción tipo E

Una vez alcanzados los mínimos establecidos en las especificaciones de ANAV, de tres trabajadores o trabajadoras por turno en posesión del carnet tipo E, los trabajadores o trabajadoras que así lo quisieran y lo solicitaran por escrito a la empresa, podrán realizar los cursos correspondientes para la obtención del carnet E de conducir sufragando la empresa los costes de la obtención. Esta posibilidad se realizará de forma gradual de 3 miembros de la brigada al año, por centro de trabajo.

En aquellos casos en los que la empresa designe expresamente y/o acepte la solicitud de un trabajador/a para que proceda a la obtención del referido permiso, el trabajador/a deberá obtenerlo en el menor tiempo posible y con número de clases y exámenes igual a la media del colectivo, no superándose en ningún caso 2 años. Una vez superado ese periodo de tiempo y/o asistencia, el trabajador/a se compromete a completar la obtención y puesta a disposición de la empresa el mencionado carnet, asumiendo por su cuenta y desde ese momento los costes que resten de obtención del mismo.

Artículo 52. Formación profesional en el empleo: comisión de formación y promoción

1. Comisión de formación y promoción. En cumplimiento del deber empresarial de garantizar la formación profesional en el empleo de sus trabajadores y trabajadoras, que permita su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa de acuerdo a la normativa aplicable o las exigencias del cliente, y del correlativo derecho de la representación legal de los trabajadores a ser informada y consultada sobre el Plan de Formación Profesional de la empresa, ambas parte acuerdan que se constituirá una Comisión de formación y promoción, de composición paritaria (dos personas por la representación de la empresa y dos por la

representación social) que se reunirá trimestralmente, que dispondrá de un reglamento y que intervendrá de forma preceptiva en los siguientes procesos:

- Durante el proceso de detección de necesidades (octubre-noviembre), la Representación Legal de los Trabajadores podrá remitir a la dirección de la empresa propuesta de curso o materias formativas que considere deban ser incluidas en el Plan de Formación. Los cursos propuestos por la Representación Legal que estén incluidos en la formación subvencionada (actualmente FUNDAE) deberán ser incluidos en el Plan de Formación anual por parte de la empresa.
- Durante el mes de diciembre, la empresa presentará a la Representación Legal de los Trabajadores el Plan de Formación, con especificación de las acciones formativas programadas para el año siguiente que afecten a los trabajadores y trabajadoras del ámbito funcional del presente convenio.
- La Representación Legal de los Trabajadores, en su caso, emitirá un informe sobre el mismo en el plazo de 15 días desde su recepción.
- Con periodicidad trimestral, la empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores sobre las acciones formativas realizadas.

La duración de la comisión de formación y promoción será la misma que la duración del presente Convenio colectivo.

Las funciones y competencias de la comisión de formación y promoción son las siguientes:

- La propuesta de los temarios de formación.
- La proposición de nuevos cursos de formación, atendiendo a las nuevas necesidades, así como poner en conocimiento nuevas iniciativas que se consideren oportunas en relación con la formación del puesto de trabajo correspondiente.
- La realización de los calendarios anuales relativos a las jornadas de formación.
- Velar y comprobar el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en el Plan de Formación Mínima obligatoria exigida por el cliente ANAV.
- Asegurar la calidad y la mejora continua de la formación del colectivo.
- Dar respuesta rápida a las carencias y las inquietudes del colectivo en materia de formación y promoción.
- Resolver las posibles incidencias que pudiera haber entre los formadores y las personas trabajadoras de la empresa.
- Cerciorarse de que todas las personas trabajadoras hayan recibido toda la formación anual establecida, incluidos los casos de miembros que han estado en periodos de baja.
- Asegurar la correcta promoción de las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el presente convenio.
- Cualquiera otra competencia que les corresponda relacionada con la formación y la promoción.

La Comisión de formación y promoción realizará sus funciones y competencias por medio de acuerdos adoptados por la mayoría de votos de cada parte representada.

El Plan de Formación integrará módulos específicos sobre igualdad y los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente Convenio Colectivo, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Fomento de medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- Los cursos dirigidos a las personas que se encarguen o participen en procesos de selección, mandos intermedios, puestos directivos o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, la formación deberá incluir la capacitación en diversidad e inclusión, fomento de la empatía y de la escucha activa, gestión de la diversidad en entornos laborales, liderazgo inclusivo en la gestión de equipos, prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar, etc.

1. Permiso individual de formación. Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. Se entenderá como formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa la que favorezca a la promoción del trabajador/a en la empresa, y sea ofertada por organismos oficiales y/o la empresa contratante de servicios de Previnsa. 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 (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/a de empresa (Decreto 374/1996, de 2 diciembre de la Generalitat de Cataluña), bombero/a voluntario (Decreto 8/2015, de 27 de enero de la Generalitat de Cataluña), para la obtención de grado universitario de seguridad y control de riesgos o similares.

Hasta completarse el citado crédito, el trabajador/a solicitará por escrito permisos por jornada completa, con un mínimo de 72 horas de antelación, acredite la matriculación a dicha formación y no concurra con la petición simultánea en la misma fecha de otro trabajador/a de su mismo turno de trabajo, salvo que las circunstancias lo puedan justificar.

A tal fin, la empresa podrá conceder préstamos por importe de hasta 1.000 €, hasta un límite de 3 trabajadores y trabajadoras por centro de trabajo y año, con sujeción a la legislación fiscal vigente, destinados a la matriculación de las específicas titulaciones anteriormente descritas, a devolver mediante descuento en nómina en un periodo de doce mensualidades. Las peticiones de los trabajadores y trabajadoras deberán formalizarse por escrito, acreditando la matriculación, y la Comisión de formación y promoción deberá emitir un informe de valoración con ocasión de cada solicitud.

Artículo 53. Registro de jornada

La empresa tendrá la obligación de realizar de forma diaria el registro de jornada de todas las personas trabajadoras, sin perjuicio de la flexibilidad de la jornada de trabajo. Dicho registro se entregará de forma mensual a cada persona trabajadora e informará de las horas concretas de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora cada día.

La empresa conservará los registros de jornada durante cuatro años y permanecerá a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales. Dicha información estará a disponibilidad de la RLPT en cualquier momento con acceso libre.

La empresa establecerá como sistema de registro de jornada el sistema de ANAV. El registro se realizará a la entrada del doble vallado o ECAI. En caso de producirse un cambio normativo la empresa Previnsa podrá instalar un sistema de control de fichaje propio previa negociación con la RLPT tanto de la ubicación como del sistema de compensación y del resto de aspectos que se consideren.

La empresa compensará a cada una de las personas trabajadoras con 2 días de asuntos propios que deberán solicitarse como mínimo con 15 días de antelación y se regulará su solicitud según la reglamentación del artículo 27.1) excepto el tiempo de solicitud.

Artículo 54. Cambios de turno organizativos

1. Cambio organizativo pactado entre personas trabajadoras.

Se permitirán los cambios de turno organizativos pactados entre las personas trabajadoras, mediante la comunicación a la parte empresarial con al menos 4 días naturales del solicitante de antelación al día de cambio. La comunicación del cambio se realizará por escrito con la firma de las dos personas afectadas. La empresa deberá devolver el documento a las personas trabajadoras firmado como aprobado. En caso de que no se devuelva firmado por la parte empresarial o no se deniegue el cambio al día laborable siguiente de ser entregado, se considerará aprobado.

En caso de que la persona trabajadora que sustituya a la persona que ha solicitado el cambio no pudiera personarse en el puesto de trabajo el día acordado tras haber sido aprobado por todos, la empresa procederá de la siguiente forma:

- Se llamará al retén para cubrir la ausencia. La persona trabajadora que debía realizar el turno en primera instancia podrá ausentarse, tal como estaba aprobado.

- La persona trabajadora que se ausente deberá acordar con la empresa la forma y la fecha de devolución de dichas horas.

2. Cambio organizativo de turnos empresariales.

Los cambios organizativos de turnos se deberán realizar en todo lo posible coincidiendo con el principio de año. En caso de que este cambio suponga un cambio en las horas trabajadas totales a las previstas en el

año en curso, se deberá realizar compensación de las horas de exceso. En caso de salir el cómputo con defecto de jornada de las previstas en el año en curso no será necesaria la devolución de dichas horas. En caso de ser necesario realizar un cambio de turnos una vez iniciado el año se deberán cumplir los siguientes criterios:

- Se tendrán en cuenta las horas totales trabajadas anuales, siendo necesario compensar las horas de exceso. En caso de salir el cómputo con defecto de jornada de las previstas en el año en curso no será necesaria la devolución de dichas horas.
- Se respetarán en todo lo posible las vacaciones ya acordadas entre la empresa y la persona trabajadora. En caso de ser necesario cambiar los días de vacaciones deberá ser de forma acordada con la persona trabajadora.

Disposición adicional 1. Cambios en la organización del trabajo y promoción profesional

En cumplimiento del derecho de consulta e información reconocidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se comprometen a tratar, debatir y, en su caso, acordar, en el seno de la Comisión paritaria del convenio, los cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo, incluidos los que afecten al sistema de Clasificación Profesional regulado en el presente convenio, que se entiendan necesarios para adecuarse a los nuevos requerimientos del servicio o del cliente que puedan producirse, especialmente las que conlleven una modificación del alcance y de las exigencias respecto del servicio licitado y adjudicado.

En este sentido, la empresa se compromete a actuar de buena fe, comunicando a la RLPT las nuevas exigencias y las modificaciones que implican el nuevo contrato (en adelante el contrato), siendo relevante aquellas que supongan una ampliación del personal contratado hasta el momento, o una modificación del nivel de cualificación o nivel profesional del personal existente.

En el caso de producirse una modificación del nivel de cualificación o nivel profesional del personal existente, la empresa se compromete a promocionar o adscribir como mínimo, el número de personas que establezca la cláusula, pacto o condición que se recoja en el contrato (o su modificación).

Tablas salariales año CNV 2024

% incremento 2024 todos los Grupos profesionales 2,80%

		Grupo profesional 1					
		Bombero Jefe equipo brigada-I			Bombero Jefe equipo brigada-II		
		Salario (previsión)			Salario (Previsión)		
Conceptos salariales	UD	€/UD	€/mes	€/Año	€/UD	€/mes	€/Año
Salario base	12,0	1.760,91 €	1.760,91 €	21.130,93 €	1.663,04 €	1.663,04 €	19.956,43 €
Tóxicos-P-P	223,0	11,05 €	205,27 €	2.463,22 €	11,05 €	205,27 €	2.463,22 €
Media dieta	223,0	10,75 €	199,68 €	2.396,22 €	10,75 €	199,68 €	2.396,22 €
Pagas extras (verano y navidad)	2,0	1.921,74 €	1.921,74 €	3.843,49 €	1.921,74 €	1.921,74 €	3.843,49 €
Paga de beneficios	1,0	960,91 €	960,91 €	960,91 €	960,91 €	960,91 €	960,91 €
Total estimado		30.794,76 €	30.794,76 €	30.794,76 €	29.620,26 €	29.620,26 €	29.620,26 €

		Grupo profesional 2					
		Bombero instrumentista brigada - I			Bombero instrumentista - II		
		Salario (Previsión)			Salario (Previsión)		
Conceptos salariales	€/UD	€/mes	€/Año	€/UD	€/mes	€/Año	
Salario base	1.638,56 €	1.638,56 €	19.662,69 €	1.540,68 €	1.540,68 €	18.488,19 €	
Tóxicos-P-P	10,09 €	187,59 €	2.251,09 €	10,09 €	187,59 €	2.251,09 €	
Media dieta	10,67 €	198,29 €	2.379,42 €	10,67 €	198,29 €	2.379,42 €	
Pagas extras (verano y navidad)	2.288,84 €	2.288,84 €	4.577,68 €	2.288,84 €	2.288,84 €	4.577,68 €	
Paga de beneficios	1.179,25 €	1.179,25 €	1.179,25 €	1.179,25 €	1.179,25 €	1.179,25 €	
Total estimado	30.050,12 €	30.050,12 €	30.050,12 €	28.875,62 €	28.875,62 €	28.875,62 €	

		Grupo profesional 2					
		Bombero oficial 1ª brigada - III			Bombero oficial 1ª - IV		
		Salario (Previsión)			Salario (Previsión)		
Conceptos salariales	€/UD	€/mes	€/Año	€/UD	€/mes	€/Año	
Salario base	1.448,66 €	1.448,66 €	17.383,98 €	1.350,79 €	1.350,79 €	16.209,47 €	

Tóxicos-P-P	10,39 €	193,08 €	2.316,99 €	10,39 €	193,08 €	2.316,99 €
Media dieta	10,46 €	194,47 €	2.333,63 €	10,46 €	194,47 €	2.333,63 €
Pagas extras (verano y navidad)	1.572,37 €	1.572,37 €	3.144,75 €	1.572,37 €	1.572,37 €	3.144,75 €
Paga de beneficios	786,05 €	786,05 €	786,05 €	786,05 €	786,05 €	786,05 €
Total estimado	25.965,39 €	25.965,39 €	25.965,39 €	24.790,89 €	24.790,89 €	24.790,89 €

		Grupo profesional 2					
		Bombero oficial 2ª >6 brigada - V			Bombero oficial 2ª >6 - VI		
		Salario (previsión)			Salario (previsión)		
Conceptos salariales	UD	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año
Salario base	12,0	1.157,45 €	1.157,45 €	13.889,38 €	1.059,57 €	1.059,57 €	12.714,88 €
Toxicos-P-P	223,0	10,61 €	197,25 €	2.367,06 €	10,61 €	197,25 €	2.367,06 €
Media dieta	223,0	10,68 €	198,44 €	2.381,27 €	10,68 €	198,44 €	2.381,27 €
Pagas extras (verano y navidad)	2,0	1.325,21 €	1.325,21 €	2.650,41 €	1.325,21 €	1.325,21 €	2.650,41 €
Paga de beneficios	1,0	662,53 €	662,53 €	662,53 €	662,53 €	662,53 €	662,53 €
Total estimado		21.950,65 €	21.950,65 €	21.950,65 €	20.776,15 €	20.776,15 €	20.776,15 €

		Grupo profesional 2					
		Bombero oficial 2ª <6 brigada - VII			Bombero oficial 2ª <6 - VIII		
		Salario (previsión)			Salario (previsión)		
Conceptos salariales	UD	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año
Salario base	12,0	1.033,42 €	1.033,42 €	12.401,03 €	935,54 €	935,54 €	11.226,53 €
Toxicos-P-P	223,0	9,37 €	174,13 €	2.089,57 €	9,37 €	174,13 €	2.089,57 €
Media dieta	223,0	9,42 €	175,08 €	2.100,94 €	9,42 €	175,08 €	2.100,94 €
Pagas extras (verano y navidad)	2,0	1.170,51 €	1.170,51 €	2.341,03 €	1.170,51 €	1.170,51 €	2.341,03 €
Paga de beneficios	1,0	585,24 €	585,24 €	585,24 €	585,24 €	585,24 €	585,24 €
Total estimado		19.517,80 €	19.517,80 €	19.517,80 €	18.343,30 €	18.343,30 €	18.343,30 €

		Grupo profesional 3				
		Auxiliar PCI - I				
		Salario (previsión)				
Conceptos salariales	UD	€/UD	€/mes	€/año		
Salario base	12,0	950,02 €	950,02 €	11.400,25 €		
Toxicos-P-P	223,0	7,42 €	137,96 €	1.655,48 €		
Media dieta	223,0	8,10 €	150,49 €	1.805,90 €		
Pagas extras (verano y navidad)	2,0	902,95 €	902,95 €	1.805,90 €		
Paga de beneficios	1,0	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
Total estimado		16.667,54 €	16.667,54 €	16.667,54 €		

	GP1	GP1	GP2	GP2	GP2	GP2	GP2	GP2	GP2	GP2	GP3
	I	II	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	I
Importe hora ordinaria	17,38 €	16,72 €	16,96 €	16,30 €	14,65 €	13,99 €	12,39 €	11,72 €	11,01 €	10,35 €	9,41 €
Importe hora extra normal	17,97 €	17,97 €			15,04 €	15,04 €	13,95 €	13,95 €	13,49 €	13,49 €	11,40 €
Importe hora extra festiva	22,55 €	22,55 €	23,93 €	23,93 €	21,69 €	21,69 €	19,89 €	19,89 €	18,70 €	18,70 €	15,79 €
Importe hora extra recarga	25,10 €	25,10 €	25,10 €	25,10 €	25,10 €	25,10 €	25,10 €	25,10 €	25,10 €	25,10 €	16,81 €

Pluses puesto trabajo (* Solo cuando apliquen)	Uds	GP1			GP2		
		I	II	€/Mes	I	II	€/Mes
	6T						
Plus turno	Jornada	18,35 €	18,35 €	279,04 €	17,74 €	17,74 €	269,72 €
Plus Festivos	Jornada	39,67 €	39,67 €	196,70 €	37,06 €	37,06 €	183,78 €
Plus Nocturnidad	Horas	1,60 €	1,60 €	65,08 €	1,93 €	1,93 €	78,39 €
Complemento Supervisión							
Plus Retén localizador GP1/GP2	Horas	1,50 €	1,50 €	182,83 €	1,35 €	1,35 €	164,70 €
Plus Retén localizador GP3							
Plus activación Retén localizador		10,35 €	10,35 €		10,35 €	10,35 €	
Plus Retén PEI (**)	Horas	2,37 €		239,87 €	2,37 €		239,87 €

Plus activación Retén PEI		34,52 €			34,52 €		
---------------------------	--	---------	--	--	---------	--	--

Pluses puesto trabajo (* Solo cuando apliquen)	GP2					
	III	IV	€/Mes	V	VI	€/Mes
Plus turno	17,34 €	17,34 €	263,79 €	17,25 €	17,25 €	262,32 €
Plus Festivos	37,24 €	37,24 €	184,66 €	37,98 €	37,98 €	188,33 €
Plus Nocturnidad	1,49 €	1,49 €	60,54 €	1,48 €	1,48 €	60,15 €
Complemento Supervisión						
Plus Retén localizador GP1/GP2	1,40 €	1,40 €	170,78 €	1,40 €	1,40 €	170,69 €
Plus Retén localizador GP3						
Plus activación Retén localizador	10,35 €	10,35 €		10,35 €	10,35 €	
Plus Retén PEI (**)	2,37 €		239,87 €	2,37 €		
Plus activación Retén PEI	34,52 €			34,52 €		

Pluses puesto trabajo (* Solo cuando apliquen)				GP3			
	VII	VIII	€/Mes	Uds		I	€/Mes
				5T			
Plus turno	15,24 €	15,24 €	231,73 €	Jornada	219,0	11,37 €	207,55 €
Plus Festivos	33,26 €	33,26 €	164,91 €	Jornada	71,4	25,33 €	150,69 €
Plus Nocturnidad	1,33 €	1,33 €	53,98 €	Horas	584,0	0,97 €	47,00 €
Complemento Supervisión				Jornada	-	7,13 €	
Plus Retén localizador GP1/GP2	1,24 €	1,24 €	150,77 €				
Plus Retén localizador GP3				Horas	1.752,0	0,82 €	
Plus activación Retén localizador	10,35 €	10,35 €				10,35 €	
Plus Retén PEI (**)	2,37 €						
Plus activación Retén PEI	34,52 €						

Pluses personales	Uds	GP1		GP2								GP3
		I	II	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	I
Complemento Ad personam (***)	Mensual	257,88 €	257,88 €	257,88 €	257,88 €	257,88 €	257,88 €					
Plus antigüedad (trienio)	Mensual	36,82 €	36,82 €	33,37 €	33,37 €	33,37 €	33,37 €	33,37 €	33,37 €	33,37 €	33,37 €	21,11 €

Gastos Reembolsables y seguros	GP1		GP2									GP3
	I	II	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	I	
Ayuda Deportiva	514,00 €	514,00 €	514,00 €	514,00 €	514,00 €	514,00 €	514,00 €	514,00 €	514,00 €	514,00 €		
Kilometros	0,29 €	0,29 €	0,29 €	0,29 €	0,29 €	0,29 €	0,29 €	0,29 €	0,29 €	0,29 €	0,29 €	
Seguro colectivo de accidentes	46.260,00 €	46.260,00 €	46.260,00 €	46.260,00 €	46.260,00 €	46.260,00 €	46.260,00 €	46.260,00 €	46.260,00 €	46.260,00 €	46.260,00 €	46.260,00 €

** Se abonarán un máximo de 36.520 horas/año para todo el colectivo de trabajadores en concepto de Retén P.E.I.

siempre que ANAV mantenga esta condición contractual con PREVINSIA

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

Tablas salariales año 2025

% incremento 2025 todos los Grupos profesionales 2,90%

		Grupo profesional 1					
--	--	---------------------	--	--	--	--	--

		Bombero jefe equipo brigada - I			Bombero jefe equipo - II		
		Salario (previsión)			Salario (previsión)		
Conceptos salariales	UD	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año
Salario base	12,0	1.811,98 €	1.811,98 €	21.743,73 €	1.711,26 €	1.711,26 €	20.535,17 €
Toxicos-P-P	223,0	11,37 €	211,22 €	2.534,65 €	11,37 €	211,22 €	2.534,65 €
Media dieta	223,0	11,06 €	205,48 €	2.465,71 €	11,06 €	205,48 €	2.465,71 €
Pagas extras (verano y navidad)	2,0	1.977,47 €	1.977,47 €	3.954,95 €	1.977,47 €	1.977,47 €	3.954,95 €
Paga de beneficios	1,0	988,78 €	988,78 €	988,78 €	988,78 €	988,78 €	988,78 €
Total estimado		31.687,81 €	31.687,81 €	31.687,81 €	30.479,25 €	30.479,25 €	30.479,25 €

		Grupo profesional 2					
		Bombero instrumentista brigada - I			Bombero instrumentista - II		
		Salario (previsión)			Salario (previsión)		
Conceptos salariales	UD	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año
Salario base	12,0	1.686,08 €	1.686,08 €	20.232,91 €	1.585,36 €	1.585,36 €	19.024,35 €
Toxicos-P-P	223,0	10,39 €	193,03 €	2.316,37 €	10,39 €	193,03 €	2.316,37 €
Media dieta	223,0	10,98 €	204,04 €	2.448,42 €	10,98 €	204,04 €	2.448,42 €
Pagas extras (verano y navidad)	2,0	2.355,21 €	2.355,21 €	4.710,43 €	2.355,21 €	2.355,21 €	4.710,43 €
Paga de beneficios	1,0	1.213,44 €	1.213,44 €	1.213,44 €	1.213,44 €	1.213,44 €	1.213,44 €
Total estimado		30.921,57 €	30.921,57 €	30.921,57 €	29.713,01 €	29.713,01 €	29.713,01 €

		Grupo profesional 2					
		Bombero oficial 1ª brigada - III			Bombero oficial 1ª - IV		
		Salario (previsión)			Salario (previsión)		
Conceptos salariales	UD	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año
Salario base	12,0	1.490,68 €	1.490,68 €	17.888,11 €	1.389,96 €	1.389,96 €	16.679,55 €
Toxicos-P-P	223,0	10,69 €	198,68 €	2.384,18 €	10,69 €	198,68 €	2.384,18 €
Media dieta	223,0	10,77 €	200,11 €	2.401,31 €	10,77 €	200,11 €	2.401,31 €
Pagas extras (verano y navidad)	2,0	1.617,97 €	1.617,97 €	3.235,94 €	1.617,97 €	1.617,97 €	3.235,94 €
Paga de beneficios	1,0	808,85 €	808,85 €	808,85 €	808,85 €	808,85 €	808,85 €
Total estimado		26.718,39 €	26.718,39 €	26.718,39 €	25.509,83 €	25.509,83 €	25.509,83 €

		Grupo profesional 2					
		Bombero oficial 2ª >6 brigada - V			Bombero oficial 2ª >6 - VI		
		Salario (previsión)			Salario (previsión)		
Conceptos salariales	UD	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año
Salario base	12,0	1.191,01 €	1.191,01 €	14.292,17 €	1.090,30 €	1.090,30 €	13.083,61 €
Toxicos-P-P	223,0	10,92 €	202,98 €	2.435,70 €	10,92 €	202,98 €	2.435,70 €
Media dieta	223,0	10,99 €	204,19 €	2.450,32 €	10,99 €	204,19 €	2.450,32 €
Pagas extras (verano y navidad)	2,0	1.363,64 €	1.363,64 €	2.727,27 €	1.363,64 €	1.363,64 €	2.727,27 €
Paga de beneficios	1,0	681,74 €	681,74 €	681,74 €	681,74 €	681,74 €	681,74 €
Total estimado		22.587,22 €	22.587,22 €	22.587,22 €	21.378,66 €	21.378,66 €	21.378,66 €

		Grupo profesional 2					
		Bombero oficial 2ª <6 brigada - VII			Bombero oficial 2ª <6 - VIII		
		Salario (previsión)			Salario (previsión)		
Conceptos salariales	UD	€/UD	€/Salario	€/año	€/UD	€/Salario	€/año

Salario base	12,0	1.063,39 €	1.063,39 €	12.760,66 €	962,68 €	962,68 €	11.552,10 €
Toxicos-P-P	223,0	9,64 €	179,18 €	2.150,16 €	9,64 €	179,18 €	2.150,16 €
Media dieta	223,0	9,69 €	180,16 €	2.161,86 €	9,69 €	180,16 €	2.161,86 €
Pagas extras (verano y navidad)	2,0	1.204,46 €	1.204,46 €	2.408,92 €	1.204,46 €	1.204,46 €	2.408,92 €
Paga de beneficios	1,0	602,21 €	602,21 €	602,21 €	602,21 €	602,21 €	602,21 €
Total estimado		20.083,81 €	20.083,81 €	20.083,81 €	18.875,25 €	18.875,25 €	18.875,25 €

		Grupo profesional 3		
		Auxiliar PCI - I		
		Salario (previsión)		
Conceptos salariales	UD	€/UD	€/mes	€/año
Salario base	12,0	977,57 €	977,57 €	11.730,86 €
Toxicos-P-P	223,0	7,64 €	141,96 €	1.703,49 €
Media dieta	223,0	8,33 €	154,86 €	1.858,28 €
Pagas extras (verano y navidad)	2,0	929,14 €	929,14 €	1.858,28 €
Paga de beneficios	1,0	464,57 €	464,57 €	464,57 €
Total estimado		17.615,47 €	17.615,47 €	17.615,47 €

	GP1		GP2								GP3
	I	II	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	I
Importe hora ordinaria	17,88 €	17,20 €	17,45 €	16,77 €	15,08 €	14,40 €	12,75 €	12,06 €	11,33 €	10,65 €	9,94 €
Importe hora extra normal	18,49 €	18,49 €			15,48 €	15,48 €	14,35 €	14,35 €	13,88 €	13,88 €	11,73 €
Importe hora extra festiva	23,20 €	23,20 €	24,62 €	24,62 €	22,32 €	22,32 €	20,47 €	20,47 €	19,24 €	19,24 €	16,25 €
Importe hora extra recarga	25,83 €	25,83 €	25,83 €	25,83 €	25,83 €	25,83 €	25,83 €	25,83 €	25,83 €	25,83 €	17,30 €

Pluses puesto trabajo (* Solo cuando apliquen)	Uds		GP1			GP2								
			I	II	€/Mes	I	II	€/Mes	III	IV	€/Mes	V	VI	€/Mes
	6T													
Plus turno	Jornada	182,5	18,88 €	18,88 €	287,13 €	18,25 €	18,25 €	277,54 €	17,85 €	17,85 €	271,44 €	17,75 €	17,75 €	269,93 €
Plus Festivos	Jornada	59,5	40,82 €	40,82 €	202,40 €	38,14 €	38,14 €	189,10 €	38,32 €	38,32 €	190,02 €	39,08 €	39,08 €	193,80 €
Plus Nocturnidad	Horas	486,7	1,65 €	1,65 €	66,96 €	1,99 €	1,99 €	80,66 €	1,54 €	1,54 €	62,30 €	1,53 €	1,53 €	61,90 €
Complement o Supervisión														
Plus Retén localizador GP1/GP2	Horas	1460,0	1,55 €	1,55 €	188,13 €	1,39 €	1,39 €	169,48 €	1,44 €	1,44 €	175,73 €	1,44 €	1,44 €	175,64 €
Plus Retén localizador GP3														
Plus activación Retén localizador			10,66 €	10,66 €		10,66 €	10,66 €		10,66 €	10,66 €		10,66 €	10,66 €	
Plus Retén PEI (**)	Horas	1217,0	2,43 €		246,82 €	2,43 €		246,82 €	2,43 €		246,82 €	2,43 €		246,82 €
Plus activación Retén PEI			35,52 €			35,52 €			35,52 €			35,52 €		

Pluses puesto trabajo (* Solo cuando apliquen)	GP2			GP3			
	VII	VIII	€/Mes	Uds		I	€/Mes
				5T			
Plus turno	15,68 €	15,68 €	238,45 €	Jornada	219,0	11,70 €	213,57 €
Plus Festivos	34,22 €	34,22 €	169,69 €	Jornada	71,4	26,06 €	155,06 €
Plus Nocturnidad	1,37 €	1,37 €	55,54 €	Horas	584,0	0,99 €	48,36 €
Complemento Supervisión				Jornada	-	7,34 €	
Plus Retén	1 28 €	1 28 €	155 14 €				

localizador GP1/GP2							
Plus Retén localizador GP3				Horas	1.752,0	0,84 €	
Plus activación Retén localizador	10,66 €	10,66 €				10,66 €	
Plus Retén PEI (**)	2,43 €		246,82 €				
Plus activación Retén PEI	35,52 €						

[illegible][illegible]

** Se abonarán un máximo de 36.520 horas/año para todo el colectivo de trabajadores en concepto de Retén P.E.I. siempre que ANAV mantenga esta condición contractual con PREVINSA

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

Tablas salariales año 2026

% incremento 2026 todos los Grupos profesionales 2,00%

		Grupo profesional 1						Grupo profesional 2		
		Bombero efe equipo brigada - I			Bombero efe equipo - II			Bombero instrumentista brigada - I		
		Salario (previsión)			Salario (previsión)			Salario (previsión)		
Concepto salariales	UD	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año
Salario base	12,0	1.848,22 €	1.848,22 €	22.178,61 €	1.745,49 €	1.745,49 €	20.945,87 €	1.719,80 €	1.719,80 €	20.637,57 €
Toxicos- -P	223,0	11,59 €	215,45 €	2.585,34 €	11,59 €	215,45 €	2.585,34 €	10,60 €	196,89 €	2.362,70 €
Media dieta	223,0	11,28 €	209,59 €	2.515,02 €	11,28 €	209,59 €	2.515,02 €	11,20 €	208,12 €	2.497,39 €
Pagas extras (verano y navidad)	2,0	2.017,02 €	2.017,02 €	4.034,05 €	2.017,02 €	2.017,02 €	4.034,05 €	2.402,32 €	2.402,32 €	4.804,64 €
Paga de beneficios	1,0	1.008,55 €	1.008,55 €	1.008,55 €	1.008,55 €	1.008,55 €	1.008,55 €	1.237,71 €	1.237,71 €	1.237,71 €
Total estimado		32.321,57 €	32.321,57	32.321,57 €	31.088,84	31.088,84 €	31.088,84 €	31.540,00 €	31.540,00 €	31.540,00

	Grupo profesional 2								
	Bombero instrumentista - II			Bombero oficial 1ª brigada - III			Bombero oficial 1ª - IV		
	Salario (previsión)			año (previsión)			año (previsión)		
Conceptos salariales	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año
Salario	1.617.07 €	1.617.07 €	19.404.83 €	1.520.49 €	1.520.49 €	18.245.87 €	1.417.76 €	1.417.76 €	17.013.14 €

base									
Toxicos-P-P	10,60 €	196,89 €	2.362,70 €	10,91 €	202,66 €	2.431,86 €	10,91 €	202,66 €	2.431,86 €
Media dieta	11,20 €	208,12 €	2.497,39 €	10,98 €	204,11 €	2.449,33 €	10,98 €	204,11 €	2.449,33 €
Pagas extras (verano y navidad)	2.402,32 €	2.402,32 €	4.804,64 €	1.650,33 €	1.650,33 €	3.300,66 €	1.650,33 €	1.650,33 €	3.300,66 €
Paga de beneficios	1.237,71 €	1.237,71 €	1.237,71 €	825,03 €	825,03 €	825,03 €	825,03 €	825,03 €	825,03 €
Total estimado	30.307,27 €	30.307,27 €	30.307,27 €	27.252,76 €	27.252,76 €	27.252,76 €	26.020,03 €	26.020,03 €	26.020,03 €

		Grupo profesional 2					Bombero oficial 2ª >6 - VI		
		Bombero oficial 2ª >6 brigada - V					Bombero oficial 2ª >6 - VI		
		Salario (previsión)					Salario (previsión)		
Conceptos salariales	UD	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes
Salario BASE	12,0	1.214,83 €	1.214,83 €	14.578,02 €	1.112,11 €	1.112,11 €	13.345,29 €	1.112,11 €	1.112,11 €
Toxicos-P-P	223,0	11,14 €	207,03 €	2.484,42 €	11,14 €	207,03 €	2.484,42 €	11,14 €	207,03 €
Media dieta	223,0	11,21 €	208,28 €	2.499,33 €	11,21 €	208,28 €	2.499,33 €	11,21 €	208,28 €
Pagas extras (verano y navidad)	2,0	1.390,91 €	1.390,91 €	2.781,82 €	1.390,91 €	1.390,91 €	2.781,82 €	1.390,91 €	1.390,91 €
Paga de beneficios	1,0	695,38 €	695,38 €	695,38 €	695,38 €	695,38 €	695,38 €	695,38 €	695,38 €
Total estimado		23.038,96 €	23.038,96 €	23.038,96 €	21.806,23 €	21.806,23 €	21.806,23 €	21.806,23 €	21.806,23 €

	Grupo profesional 2						Grupo profesional 3		
	Bombero oficial 2ª <6 brigada - VII						Auxiliar PCI - I		
	Salario (previsión)						Salario (previsión)		
Conceptos salariales	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año
Salario BASE	1.084,66 €	1.084,66 €	13.015,88 €	981,93 €	981,93 €	11.783,14 €	997,12 €	997,12 €	11.965,47 €
Toxicos-P-P	9,83 €	182,76 €	2.193,17 €	9,83 €	182,76 €	2.193,17 €	7,79 €	144,80 €	1.737,56 €
Media dieta	9,89 €	183,76 €	2.205,10 €	9,89 €	183,76 €	2.205,10 €	8,50 €	157,95 €	1.895,44 €
Pagas extras (verano y navidad)	1.228,55 €	1.228,55 €	2.457,09 €	1.228,55 €	1.228,55 €	2.457,09 €	947,72 €	947,72 €	1.895,44 €
Paga de beneficios	614,25 €	614,25 €	614,25 €	614,25 €	614,25 €	614,25 €	473,86 €	473,86 €	473,86 €
Total estimado	20.485,49 €	20.485,49 €	20.485,49 €	19.252,76 €	19.252,76 €	19.252,76 €	17.967,78 €	17.967,78 €	17.967,78 €

	GP1		GP2								GP3
	I	II	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	I
Importe hora ordinaria	18,24 €	17,54 €	17,80 €	17,10 €	15,38 €	14,68 €	13,00 €	12,31 €	11,56 €	10,86 €	10,14 €
Importe hora extra normal	18,86 €	18,86 €			15,79 €	15,79 €	14,64 €	14,64 €	14,16 €	14,16 €	11,96 €
Importe hora extra festiva	23,67 €	23,67 €	25,12 €	25,12 €	22,76 €	22,76 €	20,88 €	20,88 €	19,62 €	19,62 €	16,58 €
Importe hora extra recarga	26,35 €	26,35 €	26,35 €	26,35 €	26,35 €	26,35 €	26,35 €	26,35 €	26,35 €	26,35 €	17,64 €

Pluses puesto trabajo (* Solo cuando apliquen)	Uds		GP1			GP2						
			I	II	€/Mes	I	II	€/Mes	III	IV	€/Mes	V
	6T											
Plus turno	Jornada	182,5	19,26 €	19,26 €	292,88 €	18,61 €	18,61 €	283,09 €	18,20 €	18,20 €	276,87 €	18,10 €
Plus Festivos	Jornada	59,5	41,64 €	41,64 €	206,45 €	38,90 €	38,90 €	192,89 €	39,09 €	39,09 €	193,82 €	39,87 €
Plus Nocturnidad	Horas	486,7	1,68 €	1,68 €	68,30 €	2,03 €	2,03 €	82,27 €	1,57 €	1,57 €	63,54 €	1,56 €
Complemento Supervisión												
Plus Retén localizador GP1/GP2	Horas	1642,5	1,58 €	1,58 €	215,88 €	1,42 €	1,42 €	194,48 €	1,47 €	1,47 €	201,66 €	1,47 €
Plus Retén localizador GP3												

Plus activación Retén localizador			10,87 €	10,87 €		10,87 €	10,87 €		10,87 €	10,87 €		10,87 €
Plus Retén PEI (**)	Horas	1217,0	2,48 €		251,76 €	2,48 €		251,76 €	2,48 €		251,76 €	2,48 €
Plus activación Retén PEI			36,23 €			36,23 €			36,23 €			36,23 €

Pluses puesto trabajo (* Solo cuando apliquen)	GP2				GP3			
	VI	€/Mes	VII	VIII	€/Mes	Uds	I	€/Mes
						5T		
Plus turno	18,10 €	275,33 €	15,99 €	15,99 €	243,22 €	Jornada	219,0	11,94 €
Plus Festivos	39,87 €	197,67 €	34,91 €	34,91 €	173,08 €	Jornada	71,4	26,58 €
Plus Nocturnidad	1,56 €	63,14 €	1,40 €	1,40 €	56,65 €	Horas	584,0	1,01 €
Complemento Supervisión						Jornada	-	7,48 €
Plus Retén localizador GP1/GP2	1,47 €	201,55 €	1,30 €	1,30 €	178,02 €			
Plus Retén localizador GP3						Horas	1.971,0	0,86 €
Plus activación Retén localizador	10,87 €		10,87 €	10,87 €				10,87 €
Plus Retén PEI (**)		251,76 €	2,48 €		251,76 €			
Plus activación Retén PEI			36,23 €					

Pluses personales	Uds	GP1		GP2		GP3	
		I	II	I	II	III	IV
Complemento Ad personam (***)	Mensual	270,66 €	270,66 €	270,66 €	270,66 €	270,66 €	270,66 €
Plus antigüedad (trienio)	Mensual	38,64 €	38,64 €	35,02 €	35,02 €	35,02 €	35,02 €

Gastos Reembolsables y seguros	GP1		GP2		GP3	
	I	II	I	II	III	IV
Ayuda Deportiva	539,48 €	539,48 €	539,48 €	539,48 €	539,48 €	539,48 €
Kilometros	0,31 €	0,31 €	0,31 €	0,31 €	0,31 €	0,31 €
Seguro colectivo de accidentes	48.553,57 €	48.553,57 €	48.553,57 €	48.553,57 €	48.553,57 €	48.553,57 €

** Se abonarán un máximo de 36.520 horas/año para todo el colectivo de trabajadores en concepto de Retén P.E.I. siempre que ANAV mantenga esta condición contractual con PREVinsa

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

Tablas salariales año 2027

% incremento 2027 todos los Grupos profesionales 2,00%

	Grupo profesional 1				Bombero jefe equipo - II			
	Bombero jefe equipo brigada - I				Bombero jefe equipo - II			
	Salario (previsión)				Salario (previsión)			
Conceptos salariales	UD	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año	
Salario BASE	12,0	1.885,18 €	1.885,18 €	22.622,18 €	1.780,40 €	1.780,40 €	21.364,79 €	
Toxicos-P-P	223,0	11,83 €	219,75 €	2.637,05 €	11,83 €	219,75 €	2.637,05 €	
Media dieta	223,0	11,50 €	213,78 €	2.565,32 €	11,50 €	213,78 €	2.565,32 €	
Pagas extras (verano y navidad)	2,0	2.057,36 €	2.057,36 €	4.114,73 €	2.057,36 €	2.057,36 €	4.114,73 €	
Paga de beneficios	1,0	1.028,72 €	1.028,72 €	1.028,72 €	1.028,72 €	1.028,72 €	1.028,72 €	

Total estimado		32.968,00 €	32.968,00€	32.968,00 €	31.710,61 €	31.710,61€	31.710,61 €
----------------	--	-------------	------------	-------------	-------------	------------	-------------

	Grupo profesional 2								
	Bombero instrumentista brigada - I			Bombero instrumentista - II			Bombero oficial 1ª brigada - III		
	Salario (previsión)			Salario (previsión)			Salario (previsión)		
Conceptos salariales	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año
Salario base	1.754,19 €	1.754,19 €	21.050,32 €	1.649,41 €	1.649,41 €	19.792,93 €	1.550,90 €	1.550,90 €	18.610,79 €
Toxicos-P-P	10,81 €	200,83 €	2.409,95 €	10,81 €	200,83 €	2.409,95 €	11,12 €	206,71 €	2.480,50 €
Media dieta	11,42 €	212,28 €	2.547,34 €	11,42 €	212,28 €	2.547,34 €	11,20 €	208,19 €	2.498,32 €
Pagas extras (verano y navidad)	2.450,37 €	2.450,37 €	4.900,73 €	2.450,37 €	2.450,37 €	4.900,73 €	1.683,34 €	1.683,34 €	3.366,68 €
Paga de beneficios	1.262,47 €	1.262,47 €	1.262,47 €	1.262,47 €	1.262,47 €	1.262,47 €	841,53 €	841,53 €	841,53 €
Total estimado	32.170,80 €	32.170,80 €	32.170,80 €	30.913,42 €	30.913,42 €	30.913,42 €	27.797,81 €	27.797,81 €	27.797,81 €

	Grupo profesional 2		
	Bombero oficial 1ª - IV		
	Salario (previsión)		
Conceptos salariales	€/UD	€/mes	€/año
Salario base	1.446,12 €	1.446,12 €	17.353,40 €
Toxicos-P-P	11,12 €	206,71 €	2.480,50 €
Media dieta	11,20 €	208,19 €	2.498,32 €
Pagas extras (verano y navidad)	1.683,34 €	1.683,34 €	3.366,68 €
Paga de beneficios	841,53 €	841,53 €	841,53 €
Total estimado	26.540,43 €	26.540,43 €	26.540,43 €

		Grupo profesional 2					
		Bombero oficial 2ª >6 brigada - V			Bombero oficial 2ª >6 - VI		
		Salario (previsión)			Salario (previsión)		
Conceptos salariales	UD	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año
Salario base	12,0	1.239,13 €	1.239,13 €	14.869,58 €	1.134,35 €	1.134,35 €	13.612,19 €
Toxicos-P-P	223,0	11,36 €	211,18 €	2.534,11 €	11,36 €	211,18 €	2.534,11 €
Media dieta	223,0	11,43 €	212,44 €	2.549,32 €	11,43 €	212,44 €	2.549,32 €
Pagas extras (verano y navidad)	2,0	1.418,73 €	1.418,73 €	2.837,45 €	1.418,73 €	1.418,73 €	2.837,45 €
Paga de beneficios	1,0	709,28 €	709,28 €	709,28 €	709,28 €	709,28 €	709,28 €
Total estimado		23.499,74 €	23.499,74 €	23.499,74 €	22.242,35 €	22.242,35€	22.242,35 €

	Grupo profesional 2						Grupo profesional 3		
	Bombero oficial 2ª <6 brigada - VII			Bombero oficial 2ª <6 - VIII			Auxiliar PCI - I		
	Salario (previsión)			Salario (previsión)			Salario (previsión)		
Conceptos salariales	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año	€/UD	€/mes	€/año
Salario base	1.106,35 €	1.106,35 €	13.276,19 €	1.001,57 €	1.001,57 €	12.018,81 €	1.017,07 €	1.017,07 €	12.204,78 €
Tóxicos-P-P	10,03 €	186,42 €	2.237,03 €	10,03 €	186,42 €	2.237,03 €	7,95 €	147,69 €	1.772,31 €
Media dieta	10,09 €	187,43 €	2.249,20 €	10,09 €	187,43 €	2.249,20 €	8,67 €	161,11 €	1.933,35 €
Pagas extras (verano y navidad)	1.253,12 €	1.253,12 €	2.506,24 €	1.253,12 €	1.253,12 €	2.506,24 €	966,68 €	966,68 €	1.933,35 €
Paga de beneficios	626,54 €	626,54 €	626,54 €	626,54 €	626,54 €	626,54 €	483,34 €	483,34 €	483,34 €
Total estimado	20.895,20 €	20.895,20€	20.895,20 €	19.637,81 €	19.637,81€	19.637,81 €	18.327,14 €	18.327,14€	18.327,14 €

	GP1		GP2								GP3
	I	II	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	I
Importe hora ordinaria	18,60 €	17,90 €	18,16 €	17,45 €	15,69 €	14,98 €	13,26 €	12,55 €	11,79 €	11,08 €	10,34 €
Importe	19,24	19,24			16,11	16,11	14,93	14,93	14,44	14,44	12,20

hora extra normal	€	€			€	€	€	€	€	€	€
Importe hora extra festiva	24,14 €	24,14 €	25,62 €	25,62 €	23,22 €	23,22 €	21,29 €	21,29 €	20,02 €	20,02 €	16,91 €
Importe hora extra recarga	26,87 €	26,87 €	26,87 €	26,87 €	26,87 €	26,87 €	26,87 €	26,87 €	26,87 €	26,87 €	18,00 €

Pluses puesto trabajo (* Solo cuando apliquen)	Uds		GP1			GP2									
			I	II	€/Mes	I	II	€/Mes	III	IV	€/Mes	V	VI	€/Mes	VII
	6T														
Plus turno	Jornada	182,5	19,64 €	19,64 €	298,73 €	18,99 €	18,99 €	288,76 €	18,57 €	18,57 €	282,40 €	18,47 €	18,47 €	280,83 €	16,31 €
Plus Festivos	Jornada	59,5	42,47 €	42,47 €	210,58 €	39,68 €	39,68 €	196,74 €	39,87 €	39,87 €	197,69 €	40,66 €	40,66 €	201,62 €	35,61 €
Plus Nocturnidad	Horas	486,7	1,72 €	1,72 €	69,67 €	2,07 €	2,07 €	83,92 €	1,60 €	1,60 €	64,82 €	1,59 €	1,59 €	64,40 €	1,42 €
Complemento Supervisión															
Plus Retén localizador GP1/GP2	Horas	1642,5	1,61 €	1,61 €	220,19 €	1,45 €	1,45 €	198,37 €	1,50 €	1,50 €	205,69 €	1,50 €	1,50 €	205,58 €	1,33 €
Plus Retén localizador GP3															
Plus activación Retén localizador			11,09 €	11,09 €		11,09 €	11,09 €		11,09 €	11,09 €		11,09 €	11,09 €		11,09 €
Plus Retén PEI (**)	Horas	1217,0	2,53 €		256,79 €	2,53 €		256,79 €	2,53 €		256,79 €	2,53 €		256,79 €	2,53 €
Plus activación Retén PEI			36,95 €			36,95 €			36,95 €			36,95 €			36,95 €

Pluses puesto trabajo (* Solo cuando apliquen)	GP2		GP3			
	VIII	€/Mes	Uds		I	€/Mes
			5T			
Plus turno	16,31 €	248,09 €	Jornada	219,0	12,18 €	222,20 €
Plus Festivos	35,61 €	176,55 €	Jornada	71,4	27,11 €	161,32 €
Plus Nocturnidad	1,42 €	57,79 €	Horas	584,0	1,03 €	50,31 €
Complemento Supervisión			Jornada	-	7,63 €	
Plus Retén localizador GP1/GP2	1,33 €	181,58 €				
Plus Retén localizador GP3			Horas	1.971,0	0,87 €	143,56 €
Plus activación Retén localizador	11,09 €				11,09 €	
Plus Retén PEI (**)		256,79 €				
Plus activación Retén PEI						

Pluses personales	Uds	GP1		GP2								GP3
		I	II	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	I
Complemento Ad personam (***)	Mensual	276,08 €	276,08 €	276,08 €	276,08 €	276,08 €	276,08 €					
Plus antigüedad (trienio)	Mensual	39,42 €	39,42 €	35,72 €	35,72 €	35,72 €	35,72 €	35,72 €	35,72 €	35,72 €	35,72 €	22,60 €

Gastos Reembolsables y seguros	GP1		GP2								GP3
	I	II	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	I
Ayuda Deportiva	550,27 €	550,27 €	550,27 €	550,27 €	550,27 €	550,27 €	550,27 €	550,27 €	550,27 €	550,27 €	
Kilometros	0,31 €	0,31 €	0,31 €	0,31 €	0,31 €	0,31 €	0,31 €	0,31 €	0,31 €	0,31 €	0,31 €
Seguro colectivo de accidentes	49.524,64 €	49.524,64 €	49.524,64 €	49.524,64 €	49.524,64 €	49.524,64 €	49.524,64 €	49.524,64 €	49.524,64 €	49.524,64 €	49.524,64 €

** Se abonarán un máximo de 36.520 horas/año para todo el colectivo de trabajadores en concepto de Retén P.E.I. siempre que ANAV mantenga esta condición contractual con PREVINSIA

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