

RESOLUCIÓ de 20 de gener de 2026 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Falck SCI, SA i els treballadors del centre de treball del Parc Químic de Seguretat del polígon industrial Nord i Sud/Port de Tarragona, per als anys 2024-2027 (codi de conveni núm. 43101081012026)

Fets

Únic. En data 24 de novembre de 2025, el senyor Carlos Nieto Rodríguez, en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Falck SCI, SA i els treballadors del centre de treball del Parc Químic de Seguretat del polígon industrial Nord i Sud/Port de Tarragona, subscrit per les parts negociadores en data 3 de juliol de 2024.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com , el Decret 56/2024 de 12 de març, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre, 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 Falck SCI, SA i els treballadors del centre de treball del Parc Químic de Seguretat del polígon industrial Nord i Sud/Port de Tarragona, per als anys 2024-2027, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

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

Tarragona, 20 de gener de 2026

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

Transcripción del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de la empresa "FALCK SCI SA" y los trabajadores de su centro de trabajo del Parque Químico de Seguridad del Polígono Industrial Norte y Sur/Puerto de Tarragona para los años 2024-2027.

Capítulo 1. Cuestiones generales

Artículo 1. Determinación de las partes

Los trabajadores de la empresa representados por D. Marc Gavalda (CCOO) y D. Jonatan Larrosa (CCOO).

La empresa FALCK SCI, SA representada por D. José Luis Hervás (Dtor. de Operaciones) y D. Carlos Nieto Rodríguez (Dtor. de RR.HH.)

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio colectivo y para suscribirlo en los términos que constan.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente Convenio establece las bases para las relaciones entre la empresa "FALCK SCI, S.A." y la totalidad de sus trabajadores para el centro de trabajo ubicado dentro del Parque Químico de Seguridad del Polígono Industrial Norte y Sur/Puerto de Tarragona.

Queda expresamente excluido del presente convenio todo el personal internamente denominado "Técnico". Entendiendo por personal técnico los puestos comprendidos en la siguiente relación: Jefe/a de Servicio, Administrativo/a y Técnico/a de mantenimiento.

Artículo 3. Vigencia

El Presente Convenio colectivo tendrá una vigencia que se extenderá desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2027.

La denuncia se efectuará, por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación expresa, con una antelación mínima de seis meses a su término. Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio una vez formulada la denuncia.

Una vez denunciado el Convenio y hasta que no se pacte uno nuevo, continuará la vigencia del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual, pudiendo ser compensadas y absorbidas por las que se adicionen por norma estatal o convenio.

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.

Capítulo 2. Aspectos organizativos

Artículo 5. Organización del trabajo

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

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

1. La fijación del rendimiento mínimo establecido.

2. La adjudicación de los vehículos, herramientas y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad del trabajador.
3. La vigilancia sobre la atención y cuidado de la maquinaria y utensilios, que deberá llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo.
4. El establecimiento de la fórmula que estime más idónea para el cálculo de retribuciones.
5. La proposición al personal de la prestación de horas extraordinarias en los periodos en que las necesidades así lo exijan, sin poder rebasar los límites legales establecidos, salvo intervenciones de emergencia o causa de fuerza mayor.
6. La prohibición a sus trabajadores, salvo autorización por escrito de la empresa, de la realización de obras o trabajos, por cuenta ajena o propia, si coinciden con las actividades afectadas por el Convenio.
7. Las adaptaciones circunstanciales, mínimas y concretas, de los turnos a la plantilla en cada momento que en ningún caso tendrán la consideración de modificación sustancial.

En el supuesto de que el funcionamiento del servicio lo requiera, se articularán los documentos o protocolos de operación, actuación y funcionamiento necesarios, con la obligación de aceptación y cumplimiento, siempre que no impliquen modificaciones sustanciales de las disposiciones que establece el presente convenio.

Artículo 6. Movilidad entre centros de trabajo

A todos los efectos se considera como único centro de trabajo los Parques Químicos de seguridad Norte y Sur-Puerto, de forma que cualquier trabajador afectado por este Convenio prestará sus servicios en cualquiera de los parques químicos señalados.

No obstante, los trabajadores que les especifica el lugar de trabajo en sus contratos (parque sur o parque norte), podrán desarrollar su actividad en el área de influencia antes mencionada, siempre y cuando la empresa preavise con 48 horas de antelación y sea debido a razones de índole organizativo.

Artículo 7. Clasificación profesional

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollan, se clasifican en los siguientes Grupos profesionales:

- a. Grupo IV: lo compondrían los actuales Oficiales, Bomberos de empresa. Se incluyen en este Grupo trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de estas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.
- b. Grupo V: Jefes de Equipo de Bomberos de empresa. Se incluyen en este Grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización de tareas que, aún sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas. Las funciones de las anteriores grupos profesionales serán las propias e inherentes a los mismos, considerándose como tales las relativas al mantenimiento de los sistemas contra incendios, entre otras.

Artículos 8. Trabajos de superior e inferior grupo profesional

La empresa en caso de necesidad podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional (ya sea superior o inferior), reintegrándose el trabajador a su Grupo cuando cese la causa que motivó dicho cambio.

- a) En el supuesto de trabajo de superior grupo se establece un tiempo máximo de permanencia en dicho Grupo profesional superior de como máximo:
 - Ocho (8) meses en un periodo de 12 meses (un año).

- Doce (12) meses en un periodo de 24 meses (dos años).
- Dieciocho meses (18) meses en un periodo de 36 meses (tres años).

Esta limitación de permanencia máxima en el Grupo superior no afectará a supuesto de sustituciones por enfermedad, accidentes de trabajo, licencias y excedencias. En estos casos la movilidad podrá prolongarse sin limitación temporal mientras subsistan las circunstancias que la hubieran motivado.

El trabajador percibirá la retribución salarial correspondiente al Grupo al que se haya movido funcionalmente mientras se prolongue dicha situación sin consolidar categoría hasta exceder las condiciones fijadas en los párrafos anteriores.

b) En el supuesto de trabajo de inferior Grupo (a un Grupo Inferior): se establece un tiempo máximo de permanencia en dicho Grupo profesional inferior, de como máximo seis meses ininterrumpidos. No obstante, lo anterior este periodo podrá ampliarse por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El trabajador, no obstante, la asignación de trabajos de inferior grupo profesional conservará la retribución de su Grupo en todos los casos excepto en aquellos supuestos en los cuales el cambio descendente haya sido solicitado por el propio trabajador. En estos casos la retribución a percibir por el trabajador será aquella correspondiente al Grupo al cual se ha asignado (Grupo Inferior).

Capítulo 3. Aspectos de contratación

Artículos 9. 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.

Artículo 10. Ingreso

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

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

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

Artículo 11. Período de prueba

El ingreso se entenderá provisional hasta que no se haya cumplido el periodo de prueba que se detalla a continuación:

- Grupo Profesional IV: 1 mes
- Grupo Profesional V: 3 meses

Artículo 12. Mantenimiento de aptitudes

a) Ambas partes convienen en significar la importancia que supone que el equipo humano destinado al servicio cumpla con el equilibrio adecuado en cuanto al mantenimiento de una buena condición física, así como de la acumulación de experiencia, de una adecuada formación continua y el profundo conocimiento de las instalaciones y sus riesgos asociados para afrontar una emergencia con garantías de seguridad y eficacia.

b) Para evitar que se produzca con el paso del tiempo una merma natural de uno de sus elementos (forma física) por envejecimiento de la plantilla, FALCK SCI establecerá mecanismos de seguimiento y control del estado físico de sus trabajadores durante la vigencia del presente convenio.

c) Se establecerá una Comisión de seguimiento entre las partes (empresa y los Representantes de los Trabajadores) para la definición de las pruebas físicas a realizar, así como para el análisis de los resultados y toma de acciones correctivas que, de los resultados de este seguimiento y control, se deduzcan.

Artículo 13. Cese voluntario

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupo Profesional IV: 15 días.

Grupo Profesional V: 30 días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de este, el importe del salario correspondiente al número de días no respetados.

Artículo 14. Extinción del contrato

El contrato de trabajo podrá extinguirse, además de las causas legalmente previstas por la jurisdicción laboral y por la finalización de la duración del contrato de trabajo, si éste fuera temporal, en las siguientes circunstancias:

La no consecución o la pérdida de la homologación como Bombero de empresa, cuya emisión compete al Departament d'Interior, según Decreto 374/1996, de 2 de diciembre, de regulación de los bomberos de empresa, siempre y cuando esta pérdida fuere imputable al trabajador.

La no acreditación ante la empresa del permiso de conducir clases "C" y "E" en el término máximo de tres meses a contar desde la firma del contrato.

De otro modo, la retirada o pérdida del permiso de conducir en los puestos profesionales preceptivos para la realización del servicio que presta la empresa (Clase C), a pesar de considerarse un elemento esencial y sustantivo del trabajo a realizar, no supondrá la extinción inmediata del contrato de trabajo, sino que se establece un periodo transitorio de 12 meses para la recuperación de dicho permiso. Mientras perdure esta situación, de forma excepcional, el trabajador que haya perdido el carné de conducir pasará a hacer otros trabajos del turno de guardia en que no sea necesario estar en posesión del mismo.

Capítulo 4. Tiempo de trabajo y su ordenación

Artículo 15. Jornada de trabajo

A) Jornada Laboral.

a) El número de guardias obligatorias del turno alemán durante la vigencia del presente convenio serán de 91 guardias

La jornada anteriormente definida cumple con el descanso legalmente establecido, respetando el descanso diario y el Intersemanal en cómputo cuatrimestral.

Las jornadas diarias serán, con carácter general de 9 horas de trabajo efectivo, en régimen de jornada partida y según los horarios que oportunamente se establezcan, y que a continuación se especifican, pudiendo los mismos verse alterados por necesidades organizativas o por necesidad del cliente, pudiendo igualmente variarse de jornada partida a continuada o viceversa.

El resto de las horas hasta completar las 24 diarias, desde el inicio de la jornada, el trabajador deberá permanecer en las instalaciones del parque de bomberos. Estas horas o tiempo de presencia/disponibilidad, serán utilizadas por el personal del servicio para su propio descanso, estudio, ocio, etc., sin sujeción a más normas ni órdenes de

carácter laboral que las que pudieran derivarse de la participación en situaciones de emergencia, propias de su cometido, así como de la atención a los medios de avisos de emergencias (teléfonos, radios, etc.). Durante el tiempo de presencia reseñado el personal de servicio no podrá abandonar las instalaciones del parque, a no ser que avise al Jefe de Servicio del motivo de la salida y estos den el oportuno consentimiento.

b. Este sistema de guardias se mantendrá de manera indefinida, mientras se mantengan las 91 guardias anuales como régimen de trabajo del Turno Alemán. Además, ambas partes convienen que con la aplicación de dicho sistema de turnos no se supera el número de horas efectivas anuales de trabajo que dispone la normativa laboral.

c. La jornada laboral de trabajo efectivo en el resto de los supuestos será de 1776 horas anuales, durante toda la vigencia del convenio. La referida jornada para el personal en régimen de jornada partida y/o continuada se desarrollará de forma intensiva durante todos los viernes del año, así como en el periodo estival, considerándose como tal desde el 23 de junio al 23 de septiembre.

d. En el mes de octubre de cada año, los trabajadores que así lo deseen, podrán apuntarse a realizar guardias hasta el límite de 96 incluidas en el cuadrante, que la empresa deberá repartir de forma equitativa. Las guardias no cubiertas voluntariamente en el momento de realizar la planificación del cuadrante quedarán a disposición de la empresa, no siendo ofrecidas para cobertura voluntaria en años sucesivos. Asimismo, cuando el excedente de guardias no cubiertas voluntariamente por la plantilla alcance el 50 % del equivalente a una jornada completa, la empresa se reserva el derecho de contratar a un nuevo trabajador que asumirá la totalidad de dichas guardias, integrándose en la plantilla de la empresa.

Estas guardias extra se devengarán mensualmente y se reportarán como incidencia mensual. Se pagará, como el resto de las incidencias, en la nómina del mes siguiente al de su realización.

A tal efecto, se genera un concepto retributivo nuevo denominado "Guardia Complementaria".

e. El cuadrante de trabajo anual se pondrá a disposición del personal como máximo cada 15 de noviembre, debiendo tenerse en cuenta los días festivos que los bomberos han trabajado durante el año para que no se repitan los mismos días de guardia de un año al otro.

B) Horario de trabajo

El horario de trabajo para el personal adscrito al centro de trabajo se desarrollará de la forma que a continuación se indica, pudiendo no obstante sufrir modificaciones organizativas las cuales deberán ser previamente comunicadas por la empresa a los trabajadores:

- De 8 a 14:00 horas: trabajo efectivo
- De 14:00 a 15:30 horas: comida
- De 15:30 a 18:30 horas: trabajo efectivo
- De 17:30 A 18:30 horas se dedicará al mantenimiento físico
- De 18:30 a 8:00 horas del día siguiente: disponibilidad en el parque

El horario para el personal adscrito a la estación de recarga cuando se encuentren desarrollando la jornada intensiva descrita en el punto A), apartado c) anterior, será de 8:00 de la mañana a 15:00 horas de la tarde. Los horarios del personal adscrito a la estación de recarga del resto de las jornadas se calcularán anualmente.

16. Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias voluntarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este Convenio
2. No obstante, las horas extraordinarias imprevisibles o esenciales para la prestación de un servicio de emergencia como el presente, que son las motivadas por la intervención directa e indirecta en siniestros, emergencias, etc., serán consideradas, en todo caso, horas extraordinarias obligatorias y no se integrarán en el cómputo anterior.
3. En función de la especial configuración de los turnos de trabajo, se distinguen dos tipos de horas extraordinarias: las realizadas durante el tiempo de presencia-disponibilidad y las que se efectúen en la/s jornada/s de descanso. En uno y otro caso, la compensación económica de las mismas será distinta y quedará reflejada en las tablas retributivas que se anexan.
4. Las horas extraordinarias podrán compensarse mediante descanso, o bien retribuirse, a elección de la empresa. En el supuesto de retribuirse económicamente su valor es el que aparece recogido en la tabla salarial Anexa I.

Artículo 17. Retén

Los trabajadores que se encuentren en situación de retén vendrán obligados a atender las llamadas y estar disponibles en menos de 1 hora en el centro de trabajo para prestar sus servicios desde la activación del retén mediante la llamada.

Tendrán la consideración de tiempo extraordinario de trabajo obligatorio, a todos los efectos. En tales circunstancias y dadas las especiales características del servicio junto con la necesidad de mantener una cobertura mínima de personal, su realización será obligatoria.

La prestación de servicio en situación de retén comportará tanto la realización de la jornada efectiva como la de presencia-disponibilidad en el parque. En tales casos se abonará dicha jornada completa de 24 horas según lo señalado en la Tabla adjunta para la guardia extra, o la prorrata de dicha cantidad en caso de que la jornada de sustitución fuera menor.

Artículo 18. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, siempre que lleven un año al servicio de la empresa.

El período de su disfrute se fijará durante el primer trimestre del año, pudiendo establecerse su división en varios períodos.

Cuando un trabajador se incorpore o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones a razón del tiempo trabajado.

Artículo 19. Días de libre disposición

Se acuerda establecer 2 días libres de permiso no retribuido que se podrán disfrutar siempre y cuando no excedan del número de guardias (retenes) disponibles por día (2). Así mismo se dejará a elección del trabajador si devuelve el día o si prefiere que se le descuente del salario. Deberá indicar dicha opción en el momento de la solicitud.

Se establece un plazo de 3 meses posteriores al disfrute de este permiso para su devolución, ampliable en 3 meses más, en el supuesto de que no existiera necesidad de devolución en ese período.

Asimismo, la empresa deberá solicitar la devolución al trabajador con al menos 7 días de antelación.

Artículo 20. Premio por fidelidad

Como recompensa para los bomberos que han demostrado fidelidad a la empresa, se dispondrá de una guardia libre (a elección de la empresa), los años en que el personal cumpla:

- 25 años
- 30 años
- 35 años

De manera que las personas que cumplan esta condición, ese mismo año, harán una guardia menos de las establecidas en el presente convenio para la generalidad de los bomberos.

Capítulo 5. Régimen disciplinario

Artículo 21. Régimen disciplinario

A. Son faltas leves:

- Faltar un día al trabajo, sin causa justificada.
- El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas en materia leve.
- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
- El abandono del puesto de trabajo o servicio aún por breve tiempo, sin permiso.
- Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de herramientas, útiles y material de trabajo.
- La inobservancia en las normas y las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- La falta de respeto, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.
- La falta de aseo personal, así como en los útiles y dependencias de la empresa.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos para Hacienda o Seguridad Social.

B. Son faltas graves:

- La doble comisión de falta leve dentro de un mes.
- El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas, de carácter grave.
- La falta de dos días al trabajo en un mes, sin causa justificada.
- El entorpecimiento, omisión maliciosa o falsedad en los datos de Hacienda o Seguridad Social.
- El incumplimiento de las normas generales en la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Será falta muy grave cuando repercuta en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
- La desobediencia a los mandos en el trabajo.
- La voluntaria disminución en el trabajo.
- El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- Las injurias.
- La suplantación, activa o pasiva, de personalidad.
- El consumo de bebidas alcohólicas estando de servicio (Jornada efectiva más disponibilidad) y el negarse injustificadamente a las pertinentes comprobaciones médicas y técnicas.

C. Son faltas muy graves:

- La reiteración en falta grave dentro de un mes, si han sido sancionadas.
- La falta al trabajo de seis días en cuatro meses, sin causa justificada.
- Más de doce faltas de puntualidad en seis meses o de veinte en un año.
- La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo en el trabajo.
- El hacer desaparecer, inutilizar, causar daños o modificaciones maliciosas en útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la empresa.
- La indisciplina o desobediencia a las normas de trabajo de la empresa y órdenes de los mandos, si reviste especial gravedad.
- La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación o prolongación maliciosa de enfermedades en su duración.
- El embriagarse o consumir drogas tóxicas, estupefacientes y sustancias psicotrópicas de forma que repercuta o pueda repercutir en el servicio y el negarse injustificadamente a las comprobaciones médicas y técnicas ordenadas por la empresa.

- La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- Las del art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.

Artículo 22. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse son las siguientes:

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

Capítulo 6. Condiciones económicas

Artículo 23. Retribuciones

Están integradas por el Salario Base, Gratificaciones Extraordinarias, Pluses Salariales y Pluses Extrasalariales establecidos en las tablas recogidas en el Anexo I.

Artículo 24. 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 y será el establecido en el anexo I.

Artículo 25. Complementos salariales

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

A) Plus Turno Alemán-disponibilidad-localizador-retén

Dicho complemento retribuye y compensa las siguientes circunstancias laborales:

- 1) Completar la jornada ordinaria de trabajo, aunque parte de ese tiempo se esté en situación de disponibilidad.
- 2) La especificidad del que se ha denominado y descrito como turno alemán y por la particular circunstancia de tener que estar en las instalaciones del parque de bomberos en los períodos de tiempo de presencia y disponibilidad que completan la jornada de 24 horas, después de realizado el tiempo de trabajo efectivo correspondiente.
- 3) Las obligaciones anexas al período de disponibilidad, tales como: atención a los medios de aviso de emergencias (teléfonos, radios, etc.), respuesta diligente ante cualquier aviso o situación de emergencia, etc.
- 4) La obligación de incorporarse a su puesto de trabajo en menos de una (1) hora, caso de ser activado el servicio de localización, el cual estará integrado por dos operarios cada día (de los que están de descanso), durante los 365 días del año, estando debidamente definido en el correspondiente cuadrante.
- 5) La obligación de prolongación de jornada, a requerimientos del Jefe de Brigada o de quien asuma sus funciones, en caso:
 - De emergencias.
 - De circunstanciales retrasos en la incorporación al trabajo de compañeros del turno siguiente, hasta la llegada del retrasado o la incorporación del operario del cuadrante de localización.
- 6) La circunstancia de que los cuadrantes individuales de trabajo incorporan, necesariamente, como laborables, algunos domingos y festivos.

B) Plus tóxico-penoso-peligroso

Se retribuirá en un 20% sobre Salario Base de Tablas, por día trabajado.

C) Plus de transporte o distancia

Con motivo de compensar el desplazamiento de los trabajadores hasta el centro de trabajo, aun teniendo en cuenta de que su contratación inicial se realiza con conocimiento expreso de dicho centro de trabajo, se establece el pago de lo señalado en la Tabla adjunta para dicho concepto, en el supuesto de que se hayan trabajado todos los días que figuran en el cuadrante individual de cada trabajador.

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

D) Plus Jornadas especiales

A efectos del devengo del mencionado plus se considerarán jornadas especiales las de los días 23 de junio, 25, 26, y 31 de diciembre.

La cuantía del referido plus para la vigencia del convenio será de 25 euros brutos por jornada especial trabajada.

E) Dietas por guardia

Se establece una dieta cuyo importe es de 4.77€ euros en concepto de manutención en los días en los cuales los trabajadores realicen efectivamente la guardia. Para los trabajadores a régimen de jornada partida se establece media dieta cuyo importe será de 2.38€ euros por día trabajado.

Este importe se incrementará anualmente en la cantidad de 50 cts. de EUR cada año, de manera que el importe para cada año de convenio será el siguiente:

Año 2024: 5,27€

Año 2025: 5,77€

Año 2026: 6,27€

Año 2027: 6,77€

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias

Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias, la de Julio y la de Navidad que se liquidarán entre los días 15 y el 20 de julio y diciembre. Su importe viene establecido en las tablas salariales (ANEXO I) incluidas en el presente Convenio.

Artículo 27 Renovación carné conducir E

La empresa, previa justificación por parte del trabajador, sufragará los costes relacionados con la renovación del carné de conducir Tipo E, dada la naturaleza esencial de este permiso para el desempeño del trabajo definido en el presente convenio.

Artículo 28. Retribución variable por productividad

Se acuerda el siguiente sistema de retribución variable que estará compuesto por:

a) Un 2% sobre el salario bruto anual según tablas salariales. Su pago se hará prorrateado mensualmente.

b) Una paga en función del absentismo individual, que se devengará en función de:

- Si absentismo individual > 2% → No procede paga productividad
- Si absentismo individual está entre 1% y < 2% → 0,5% sobre salario bruto anual
- Si absentismo individual es menor de 1% y > 0% → 0,75% sobre salario bruto anual
- Si absentismo individual es 0% → 1% sobre salario bruto anual

Para el cálculo del nivel absentismo no se computará el crédito horario sindical, ni los permisos remunerados de maternidad y paternidad, así como los permisos por defunción.

Esta paga se abonará en el mes de enero del año siguiente y se contabilizará por años naturales (12 meses; enero a diciembre).

Los efectos económicos de esta retribución variable por productividad tendrán carácter retroactivo con efectos 1 de enero de 2024.

Artículo 29. Revisión salarial.

Los salarios que constan en las tablas salariales anexas correspondientes al año 2023, se incrementarán a 1 de enero de los años 2024, 2025, 2026 y 2027 según la fórmula siguiente:

- Año 2024: revisión salarial igual al 50% del IPC Anual del año 2023 sobre tabla salarial 2023 (ya reflejado en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo).
- Año 2025: revisión salarial igual al 50% IPC Anual del año 2024 sobre tablas salariales de 2024. Se establece una garantía de revisión mínima de un 0,5% la cual actúa como la denominada "cláusula suelo".
- Año 2026: revisión salarial igual al 50% del IPC Anual del año 2025 sobre tablas salariales de 2025. Se establece una garantía de revisión mínima de un 0,5% la cual actúa como la denominada "cláusula suelo".
- Año 2027: revisión salarial igual al IPC Anual del año 2026 sobre tablas salariales de 2026. Se establece una garantía de revisión mínima de un 0,5% la cual actúa como la denominada "cláusula suelo"

Artículo 30. Complemento de incapacidad temporal

La empresa complementará la prestación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo hasta 100% del salario bruto del trabajador, siempre y cuando el accidente se haya producido durante la jornada de trabajo efectivo o en un servicio durante las horas de presencia y por causas directa y exclusivamente relacionadas con el trabajo por cuenta ajena.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes la empresa complementará hasta un 15% adicional a la prestación que corresponda en cada momento abonada por la seguridad social, únicamente para aquellas bajas que sean de larga duración. Este complemento se abonará desde el 16º día de baja hasta un máximo de 4 meses.

El complemento se abonará durante los días en que el trabajador tenga derecho a la prestación de incapacidad temporal, siempre y cuando no se haya extinguido su relación laboral con la empresa.

Artículo 31. Formación

a) En cuanto a la remuneración de la formación, se acuerda realizar un mínimo de sesenta y cuatro (64) horas de formación anuales, las cuales pueden producirse dentro y/o fuera de la jornada anual de trabajo. Aquellas horas de formación efectuadas fuera de la jornada de trabajo se remunerarán:

- Las Primeras 30 horas de formación se retribuirán como horas extras festivas.
- De la hora 31 en adelante, las horas de formación se retribuirán a hora ordinaria del Bombero de empresa.

Dichas horas se actualizarán de conformidad con artículo 29 del presente acuerdo.

Se entiende como hora de formación, las horas que se dediquen a la formación real de los bomberos, no entrando en este apartado para el pago y/o computo, los cursos de acceso a cualquier empresa ni las horas de los cursos que las empresas asociadas decidan llevar a cabo con los bomberos, ni las horas de prácticas internas que se realicen en los parques.

Asimismo, como horas de formación se entenderán todas las horas que se dediquen a formaciones de las competencias del bombero.

b) Dentro de las horas de formación se incluyen los desplazamientos que sean necesarios realizar fuera del Parque. La empresa ha de facilitar el desplazamiento.

c) El Plan de Formación de la empresa ha de ser tratado con los Representantes de los Trabajadores antes de su elaboración anual al igual que en los casos en los cuales se produzca algún acontecimiento de interés o que influyan en su desarrollo.

d) En el supuesto en el cual la jornada de formación tenga una duración de al menos ocho (8) horas seguidas o más, el trabajador tendrá derecho a devengar la dieta referida

en el artículo 25 del presente Convenio. Si la jornada de formación implicara un desplazamiento fuera del Parque, la empresa abonará los gastos derivados del desplazamiento, entendiéndose por éstos los de aportación por parte de la empresa de los medios de transporte. En caso de no aportarse por la empresa ningún medio, y se utilice por el trabajador su vehículo propio se abonará el kilometraje realizado al precio de del kilometraje (0,21 € / km).

e) Se acuerda que el plan de formación integral se ha de tener en consideración a la hora de diseñar e implementar las diferentes actuaciones formativas, independientemente de pertenecer a uno u otro colectivo o parque.

f) Se constituirá una Comisión de seguimiento paritaria específica para desarrollar y redactar el plan de formación en octubre de cada año, que deberá establecer un calendario de reuniones periódicas.

Artículo 32. Póliza de accidentes

La empresa concertará un Seguro Colectivo de Accidentes para el personal perteneciente a la Brigada Contra Incendios con una antigüedad de al menos seis (6) meses que cubre los siguientes riesgos y capitales:

- riesgo de muerte por accidente de trabajo por un capital de 30.000 euros
- riesgo de invalidez absoluta por accidente de trabajo por un capital de 18.000 euros

Artículo 33. Jubilación parcial y contrato de relevo

Los trabajadores previo acuerdo con la empresa, y sin perjuicio de los acuerdos que se puedan pactar con la representación legal de los trabajadores, podrán jubilarse parcialmente, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento sobre esta materia.

La empresa, tanto a instancia propia como a solicitud del trabajador, analizará cada caso y trabajará junto con la Representación de los Trabajadores para analizar las posibilidades en cada una de las solicitudes planteadas.

Artículo 34. Principio de igualdad

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

Todas las referencias en el presente texto a «trabajador» indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 1º.

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

Fruto de este compromiso, las partes afectadas por este Convenio Colectivo hacen suyo el PLAN DE IGUALDAD FALCK SCI, S.A. negociado y firmado entre la Dirección de la empresa y los sindicatos más representativos en la misma, a nivel nacional.

Igualmente, las partes firmantes reconocen y defienden el derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos de acoso sexual, abuso psicológico, hostigamiento moral, intimidación o cualquier otra que atente contra su dignidad personal o suponga su discriminación.

Artículo 35. Violencia de género y acoso.

Sobre esta materia se estará a lo que dispone la Ley orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género, así como la legislación y disposiciones de aplicación en materia de acoso sexual y moral.

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

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

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

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

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

Artículo 36. Comisión paritaria

Se crea una comisión paritaria integrada por los delegados de personal y dos representantes de la Dirección de la empresa, pudiendo estar asistidos por sus respectivos asesores, con objeto de tratar de todos los temas relacionados con la interpretación y aplicación del contenido del presente Convenio. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, las partes firmantes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse a la Comisión Paritaria, a cuyo fin podrá solicitarse su inmediata reunión a efectos de ofrecer su mediación e interpretación de lo acordado, con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional. El lugar de las reuniones y deliberaciones de la Comisión Paritaria será en el domicilio de la empresa y la comparecencia será obligatoria para todos sus miembros.

En el caso de que las partes firmantes, no lleguen a un acuerdo mediante la Comisión Paritaria, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 37. Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y de la empresa, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y

mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de carácter colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal, al os efectos de lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, de jurisdicción de la jurisdicción social.

Artículo 38. Procedimiento de inaplicación

Durante la vigencia de este convenio y de conformidad con el artículo 85.3 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, sobre contenidos mínimos obligatorios en los convenios colectivos, se establecen los procedimientos recogidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para solventar las discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo, adaptando, los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de 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 39. Seguridad y salud laboral

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

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

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

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

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

La empresa mantendrá informado puntualmente a la Representación de los Trabajadores, de las variaciones que pudiesen realizarse en esta materia, potenciando sus funciones y facilitándole los medios al respecto.

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

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

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

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

En los trabajos con riesgo para la salud de los trabajadores, deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquéllos, con preferencia

respecto a las personales. En todo caso, las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

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

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

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

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

Igualmente, la empresa promoverá campañas de concienciación y sensibilización sobre hábitos saludables y, en su caso, planes específicos para ayudar a los trabajadores y trabajadoras afectados por adicciones, como el tabaco.

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

Capítulo 7. Disposiciones varias

Disposición adicional primera

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se aplicarán las disposiciones contenidas en el Estatuto de los trabajadores y normas legales de carácter complementario o especial, así como las derivadas de cualquier otra fuente del derecho.

Disposición adicional segunda

La empresa comunicara a los trabajadores las cuestiones referentes a la adquisición de material por parte de FALCK SCI para que por los mismos se puedan aportar las sugerencias que consideren oportunas.

Disposición adicional tercera

Paz social. Las partes se comprometen a mantener un diálogo abierto con el fin de preservar la estabilidad en el Centro de Trabajo de la empresa durante el término del presente Convenio

Anexo I

Tablas salariales año 2024

Tabla salarial parcs químics 2024

	IPC 2023 3,10%	Revisión 2024 1,55%			
				Nº guardias	91

	J. Equipo Bombero C.I.	Bombero empresa	Bombero empresa	Bombero empresa	Bombero empresa
	Turno alemán	Turno alemán	Jornada partida	Turno alemán	Jornada partida
				1-6 meses	Estación recarga
C. Salariales					
Salario base	1.179,58	1.070,74	1.070,74	781,49	781,49
Compl. Salarial JP		3,27	543,98		710,93
Plus tóxicos P-P	235,92	214,15	214,15	156,30	156,30
Plus turno alemán	1,193,42	1.043,69		714,45	
C. Extrasalariales					
Plus transporte	155,19	155,19	155,19	155,20	155,19
Dieta (*)	5,27	5,27	2,63	5,27	5,27
½ dieta (*)					2,63
Plus productivitat (2%) art. 23ª	60,16	54,02	44,02	39,40	39,33
Bruto Anual sin plus productivitat	36.098,59	32.409,10	26.412,53	23.641,99	23.599,66
Total mes turno alemán	2.824,27	2.537,79	2.028,08	1.846,85	1.843,25
Pagas extras					
Paga verano	1.464,68	1.301,91	1.301,91	976,33	976,32
Paga navidad	1.464,68	1.301,91	1.301,91	976,33	976,32
Total año turno alemán	36.820,56	33.057,28	26.940,78	24.114,83	24.071,65
Total año jornada normal					
Hora extra	17,32	15,71	15,71	10,84	10,84
Hora extra nocturna	19,99	18,12	18,12	12,50	12,50
Hora extra festiva	24,50	22,22	22,22	15,31	15,31
Plus jefe de equipo		34,73	0,00		
Guardia extra turno alemán	409,89	368,53	298,69	270,26	269,79
Guardia extra turno alemán festiva	414,67	372,86	302,35	273,09	252,80
Guardia complementaria	409,89	368,53	298,69	270,26	269,79