



## **III OTRAS RESOLUCIONES**

### **CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN**

*RESOLUCIÓN de 16 de marzo de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo de la Empresa Logística y Acondicionamientos Industriales, SAU (LAINSA) y sus trabajadores del centro de trabajo de la Central Nuclear de Almaraz", suscrito el 14 de febrero de 2012. (2012060527)*

Visto el texto del "Convenio Colectivo de la Empresa Logística y Acondicionamientos Industriales, SAU (LAINSA) y sus trabajadores del centro de trabajo de la Central Nuclear de Almaraz (Cáceres) (código de convenio 10000372011989), que fue suscrito con fecha 14 de febrero de 2012, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por los delegados de personal del centro de trabajo afectado, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, esta Dirección General de Trabajo,

**RESUELVE:**

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

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

Mérida, a 16 de marzo de 2012.

La Directora General de Trabajo,  
**MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS**

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "LOGÍSTICA Y ACONDICIONAMIENTOS INDUSTRIALES, SAU (LAINSA) Y SUS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA CENTRAL NUCLEAR DE ALMARÁZ (CÁCERES)

#### **Artículo 1. Partes negociadoras.**

El presente Convenio se firma por los representantes de la empresa con poderes suficientes y por los Delegados de personal en representación de los trabajadores.

**Artículo 2. *Ámbito de aplicación.***

El presente Convenio afecta a la empresa Logística y Acondicionamientos Industriales, SAU. (LAINSA) y sus trabajadores del centro de trabajo de la Central Nuclear de Almaraz (Cáceres).

**Artículo 3. *Vigencia, duración y denuncia.***

El presente Convenio entrara en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura aunque sus efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2011.

La duración del Convenio será de tres años, esto es, desde el 1 de enero de 2011, hasta el 31 de diciembre de 2013.

Este Convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de enero del año 2014, sin necesidad de denuncia escrita.

**Artículo 4. *Tabla Salarial.***

La tabla salarial para el año 2.011 será la fijada en el Anexo I, que contempla el incremento del 3% correspondiente al IPC Real del año 2010 (3%) en todos los conceptos salariales excepto en los que expresamente se haya acordado su carácter no revisable o se acuerde una revisión diferenciada.

Para el año 2012 se aplicará una revisión salarial igual al IPC Real a final del año 2011 (2,4%), en todos los conceptos salariales excepto en los que expresamente se haya acordado su carácter no revisable o una revisión diferenciada. Se adjunta como Anexo II la tabla salarial vigente para el año 2012.

Para el año 2013 se aplicará una revisión salarial igual al IPC Real a final de año 2012 en todos los conceptos salariales excepto en los que expresamente se acuerde su carácter no revisable o se acuerde una revisión diferenciada.

**Artículo 5. *Complemento Antigüedad Recarga.***

La empresa abonará a los trabajadores fijos a jornada completa de su plantilla en Almaraz, que aporten una antigüedad mínima de experiencia en recargas en el centro de trabajo de al menos quince años, la cantidad de cincuenta euros brutos (50 € brutos) por recarga realizada, los cuales se abonarán durante la misma. El presente complemento se revisará con el porcentaje de subida general pactado en la revisión salarial.

**Artículo 6. *Gratificaciones.*****a) Gratificaciones Extraordinarias.**

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias, en las cuantías y fechas que se establecen:

- Las gratificaciones de beneficios, julio y Navidad serán de la cuantía del salario base más antigüedad, reflejándose las mismas en el Anexo I de este Convenio.
- El abono de dichas pagas se realizara en la primera quincena de marzo, primera quincena de julio y la primera quincena de diciembre.



El personal que cese o ingrese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional que le corresponda durante el mismo.

b) Gratificación 25 años.

Los trabajadores que acumulen 25 años o más de antigüedad en la empresa recibirán una compensación de 900 euros para el año 2011 y 925 para el año 2012 en un único pago, en la forma y orden que convengan empresa y representantes de los trabajadores.

c) Plus Recarga.

Se aplicará según se recoge en el protocolo firmado el 20 de julio de 2006 entre los representantes de la Empresa "Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE." y de los Sindicatos UGT y CCOO.

**Artículo 7. Categorías.**

- Encargado. Trabajador que con conocimientos técnicos, recibe instrucciones del Jefe de Producción y del cliente, haciéndolas cumplir por medio de los Jefes de Equipo que están a sus ordenes directas.
- Jefe de equipo. Trabajador con conocimientos medios y sin titulación, que recibe las instrucciones del encargado y las hace cumplir por medio de los operarios a sus órdenes.
- Especialista. Trabajador con conocimientos suficientes para realizar los trabajos encomendados por el Jefe de Equipo, teniendo capacidad de decisión propia en dichos trabajos.
- Oficial. Trabajador con conocimientos suficientes que recibe las instrucciones del Jefe de Equipo o del Especialista. El Oficial ascenderá automáticamente a la categoría de Especialista cuando acredite tres años de trabajos efectivos para la misma de forma ininterrumpida.
- Ayudante. Trabajador que realiza funciones encomendadas por el Jefe de Equipo, Especialista u Oficial, sin capacidad de decisión propia en dichos trabajos, realizando las funciones que le sean encomendadas. El Ayudante ascenderá automáticamente a la categoría de Oficial cuando acredite tres años de trabajos efectivos para la misma de forma ininterrumpida.

**Artículo 8. Contrataciones.**

La empresa LAINSA en su centro de trabajo de Central Nuclear de Almaraz, renuncia expresamente a contratar y utilizar trabajadores por medio de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), mientras la legislación que regula este tipo Empresas se mantengan en las mismas condiciones actuales.

En caso de que se produjera un cambio normativo, en la regulación de las ETT, este artículo será motivo de discusión y en su caso revisión por parte de la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

**Artículo 9. Vacaciones.**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de veinticuatro días laborables, debiendo disfrutarse con sujeción al siguiente criterio:

- a) No podrá disfrutar el mismo periodo vacacional más del 25% de la plantilla disponible.
- b) Dichas vacaciones anuales, podrán disfrutarse en un máximo de cuatro periodos, con un mínimo de dos días laborables en cada uno de ellos.
- c) En caso de superarse dicho porcentaje del 25% de la plantilla disponible los criterios de preferencia serán los siguientes:
  - a. Fecha de solicitud.
  - b. Fecha de disfrute del año anterior.
  - c. Antigüedad.
  - d. Sorteo.
- d) En el mes de enero de cada año los trabajadores solicitaran a la Empresa los días de vacaciones que se prefieren disfrutar en el año estableciéndose por la empresa el calendario anual en el mes de febrero del cada año, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

**Artículo 10. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo del personal adscrito al centro de trabajo de LAINSA SAU en CN Almaráz será para la vigencia del presente Convenio la siguiente:

- Año 2011: 1683 horas.
- Año 2012: 1680 horas.
- Año 2013: 1677 horas.

La jornada de trabajo será distribuida de lunes a viernes excepto para trabajadores que tengan sistemas de trabajo a turnos.

La jornada será intensiva. En el supuesto en que durante el periodo de jornada continuada exista recarga o parada, se realiza mientras dure dicha situación jornada partida.

**Calendario Laboral.**

Anualmente, en el primer mes del año, se elaborara por la Empresa el calendario laboral, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, a quienes se entregara una copia una vez firmado por ambas partes, exponiéndose en un lugar visible del centro de trabajo.

El citado calendario laboral deberá contener lo siguiente:

- Los días festivos y otros días inhábiles.



- Horario de trabajo diario.
- Jornada semanal de trabajo.
- Para la confección del calendario laboral, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán días festivos de convenio.

***Descansos Festivos.***

Los festivos que coincidan en sábado pasaran al laborable coincidente con el de CNA, y serán abonables y no recuperables.

El presente Convenio establece un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos, preferentemente en sábado y domingo, no pudiendo ser computados este por periodos superiores.

Los trabajadores que laboren algún festivo, tendrán su descanso compensatorio en la semana siguiente a la realización de los trabajos, salvo petición expresa del trabajador indicando que desea aplazar su disfrute dentro de los treinta días desde el festivo trabajado.

- Para aplazar el descanso compensado, deberá comunicarlo a la Empresa con una semana de antelación y por escrito.
- La Empresa estudiara la solicitud en cuanto al número de operarios disponibles en los días solicitados, teniendo en cuenta las preferencias siguientes: Vacaciones, Descanso compensado sin aplazar y día de asuntos propios.
- El número de operarios por los conceptos anteriormente indicados no superara el 25% de la plantilla disponible en ese momento.

***Artículo 11. Licencias retribuidas.***

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

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio que podrán unirse a las vacaciones anuales.
- b) Tres días en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento de cierta entidad, se nombrara un representante de los trabajadores y otro de la empresa, con el objeto de decidir si procede conceder dos días más.
- c) Dos días, en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de Consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Tres días de licencia en caso de alumbramiento de la esposa o pareja de hecho, que se podrán ampliar hasta dos más si se produjese complicación post parto que prolongase la hospitalización de la madre o del hijo.



- e) Un día en caso de fallecimiento de familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutaran de cinco días de asuntos propios en los años 2012 y 2013 respectivamente. Estas licencias quedan regladas con las siguientes condiciones:
  - 1) Deberá preavisarse por escrito con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación
  - 2) Dichos permisos no podrán ser disfrutados al mismo tiempo, por un número de trabajadores que pueda afectar al normal funcionamiento de los servicios contratados fijándose este número en como máximo el 25% de la plantilla disponible.
  - 3) No podrá disfrutarse más de tres días de asuntos propios por semestre.
  - 4) No podrán acumularse entre sí, a vacaciones o festivos, pero si a las licencias retribuidas.

### **Artículo 12. Antigüedad.**

En concepto de antigüedad los trabajadores adscritos al centro de trabajo percibirán bajo este concepto aumentos por trienios y un quinquenio, de la siguiente forma:

- a) A partir de su ingreso en la Empresa, percibirán aumentos periódicos por cada tres años de servicio prestados, con un tope de tres trienios, es decir, nueve años.
- b) A partir de los tres primeros trienios, la antigüedad se incrementara en un quinquenio más, es decir cinco años.
- c) El precio de cada uno de los trienios previstos en el apartado a), se fija en 19 € brutos mensuales.
- d) El precio del quinquenio previsto en el apartado b), es de 25 € brutos mensuales. Las cuantías fijadas tanto en el trienio como en el quinquenio, no serán objeto de revisión ni de aumento.



e) La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa.

El importe del trienio o quinquenio comenzara a devengarse desde el día primero del mes siguiente a su vencimiento.

**Artículo 13. Prendas de trabajo.**

La Empresa vendrá obligada a dotar al personal de la ropa de trabajo y calzado adecuado, consistiendo ésta en un buzo, un pantalón, una camisa al año y dos pares de botas (una dotación cada seis meses).

**Artículo 14. Incapacidad temporal.**

La empresa completara la prestación de incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de la suma del Salario Base más antigüedad, gratificaciones extraordinarias, en cualquier caso y desde el primer día.

Este complemento empezará a aplicarse de la forma descrita en el párrafo anterior desde la firma del presente convenio.

**Artículo 15. Seguro colectivo por muerte o invalidez.**

La Empresa deberá concertar una vez firmado el Convenio por las partes, un seguro colectivo que cubra el riesgo de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, o invalidez permanente absoluta por las mismas causas, por un capital de cuarenta y cinco mil euros (45.000 euros), esta indemnización en caso de muerte se abonara a sus herederos legales. La indemnización se entiende sin perjuicio de la que legalmente le pudiera corresponder por otros conceptos.

Fallecimiento por otras causas: La Empresa concertara un seguro colectivo por importe de Diez mil euros (10.000 euros), que será abonado a los derechohabientes citados en el párrafo anterior, en caso de fallecimiento del trabajador por otras causas distintas a accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La Empresa entregara copia de las pólizas de seguros concertadas a los representantes de los Trabajadores.

**Artículo 16. Kilometraje.**

Si por necesidades del Servicio, y ante la imposibilidad de la Empresa de proporcionar medios de transportes propios, el trabajador tuviera que utilizar su vehículo, esta vendrá obligada a abonar por este concepto la cantidad de veintisiete céntimos de euro (0,27 €) por Kilómetro recorrido, comenzando estos desde el lugar de residencia oficial del trabajador, tanto a la ida como a la vuelta, con un máximo de 65 Kilómetros ida y vuelta.

**Artículo 17. Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.**

Los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos que realice el personal se abonarán de acuerdo con el artículo 53, párrafo A de la Ordenanza Laboral de Limpieza de Edificios y Locales vigente

**Artículo 18. Salud y Seguridad Laboral.**

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollen, así como la específica emanada de la Empresa a través de sus servicios técnicos especializados, sobre todo el campo preventivo.
2. La Empresa deberá garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores a su servicio en todos aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el Empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, contempladas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Asimismo, la Empresa está obligada a que los trabajadores a su servicio participen en el diseño de programas formativos y todos reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación a que se refiere el párrafo anterior deberá impartirse, siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

4. Igualmente, el empresario adoptará todas las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, las medidas y actividades de protección y prevención aplicable a los riesgos señalados anteriormente y las medidas de emergencia adoptadas.

— Daños derivados del trabajo. Las partes firmantes de este Convenio, al objeto de adoptar una definición de carácter preventivo, consideran el concepto de "daño derivado del trabajo" como las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

— Planificación de las actividades preventivas. El Plan de Prevención lo constituye un documento escrito que describe la planificación y gestión de la prevención de riesgos laborales en la Empresa y tiene por finalidad la de mejorar las condiciones de trabajo.

El Plan de Prevención tendrá vigencia de un año.

— Contenidos del plan de prevención. El Plan de Prevención recogerá entre otros los siguientes apartados: diagnóstico de la situación, definición de objetivos generales, asignación de medios materiales y humanos, asignación de tareas, definición de programas de actuación en Seguridad, Higiene, Medicina del Trabajo y Ergonomía y Psicología, programas de seguimiento y evaluación final del Plan.

Para el diagnóstico de la situación se realizará una evaluación de las condiciones de trabajo en las que se incluirá la evaluación inicial de riesgos, según lo preceptuado en el Art. 16.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).



La evaluación de las condiciones de trabajo se realizará, entre otros aspectos, mediante el estudio de siniestralidad laboral y de las enfermedades profesionales en los últimos tres años.

Para la realización de la evaluación inicial de los riesgos laborales se acuerda utilizar una metodología que incluya todos los grupos de disciplinas preventivas.

El objetivo General del Plan de Prevención es la mejora de las condiciones de trabajo mediante la aplicación de las técnicas de prevención de riesgos laborales y de los principios de acción preventiva señalados en el art. 15 de la LPRL.

Los Objetivos Específicos del Plan de Prevención en las distintas Áreas Preventivas: Seguridad, Higiene, Medicina del Trabajo y Ergonomía y Psicosociología, se establecerán en función de los resultados de la evaluación inicial para sus respectivos campos de actuación. Estos objetivos son evaluables y, por tanto, deben ir acompañados cada uno de ellos de una programación de actuaciones a corto, medio y largo plazo.

El establecimiento de los medios materiales y humanos para cada uno de los programas de actuación y para el plan en su conjunto se acordará en función de los objetivos, programas y actuaciones de cada una de las Áreas Preventivas.

- Vigilancia de la salud. La vigilancia de la salud debe situarse entre la gestión asistencial y la gestión preventiva pero, sobre todo, debe constituir un derecho individual y colectivo que puedan ejercer libremente los trabajadores, salvo que estén obligados a realizarlo por normativa específica de la materia.

La excepción de este carácter voluntario, que expone el artículo 22 de la LPRL, para los supuestos en los que el estado de salud del trabajador constituya un peligro para él mismo o para sus compañeros, debe ir siempre precedida del informe del representante de los trabajadores.

En su aspecto asistencial deberá orientarse hacia la detección e identificación precoz de cualquier alteración de la salud, mediante los protocolos de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos laborales. Dichos protocolos establecerán, además, los procedimientos técnicos comunes a todas las técnicas preventivas, con el fin de integrar sus actuaciones.

- Consulta a los trabajadores y sus representantes. El deber que el empresario tiene de consultar a los trabajadores, en los términos establecidos por el artículo 33 de la LPRL, se amplía constituyéndose como el derecho de los representantes de los trabajadores a participar en todas las materias enumeradas en dicho artículo, pudiendo elaborar éstos propuestas a instancias del empresario o por iniciativa propia.
- Delegados de prevención.
  1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias se regulan en el artículo 36 Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
  2. Los Delegados de Personal, elegirán un Delegado de prevención, entre los Delegados de Personal.



- Garantías y sigilo profesional de los delegados de prevención. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materias de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representante de los trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones convocadas por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como acompañar en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente del trabajo a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.

Los delegados de prevención observarán en todo momento sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa, tal y como determina el artículo 65, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 19. Horas extraordinarias.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose al siguiente criterio:

- A. Horas Extraordinarias de Carácter Habitual: Supresión.
- B. Horas Extraordinarias Necesarias: Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, Realización.
- C. Horas extraordinarias necesarias por: Contratos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad; Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informara mensualmente al Comité de Empresa del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y, en su caso la distribución.

Asimismo en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinaran el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

### **Artículo 20. Trabajos nocturnos.**

El personal que preste servicios entre las 22 y 6 horas, percibirá un incremento del 25 por 100 sobre el Salario Base.

### **Artículo 21. Plus Llamada día laborable, Plus Llamada sábado, domingo y festivos, Plus Prolongación de jornada y Plus Jornada desplazada**

Se acuerda establecer varios pluses salariales para las categorías de Encargado, Jefe de Equipo, Especialista, Oficial y Ayudante, que compensa al trabajador las llamadas en días laborables y festivos, prolongaciones de jornada y desplazamientos de jornada.

La cuantía de los citados Pluses se indican en el Anexo I siendo los mismos incompatibles entre sí.



Los supuestos de llamadas o de prolongaciones de jornada se realizarán normalmente con dos operaciones excepto en aquellos casos en los que el trabajo se pueda realizar con un único operario.

Definiciones:

- Plus Llamada en día laborable: el presente Plus compensa a aquel operario que una vez finaliza su jornada normal, y habiéndose desplazado del centro de trabajo por un periodo superior a una hora, es requerido por la Empresa para realizar trabajos en CNA.
- Plus Llamada en sábado, domingo o festivo: el presente Plus compensa a aquel operario que en sábado, domingo o festivo es requerido por la Empresa para realizar trabajos en CNA. No se considerara llamada a efectos del devengo del presente Plus los trabajos programados con antelación del día anterior.
- Plus Prolongación de jornada: El presente Plus se configura de la siguiente forma:
  - Compensa a aquel operario que al finalizar la jornada normal, continúa por necesidades del servicio y a requerimiento de la empresa realizando trabajos en CNA. Previamente se habrá dispuesto del tiempo suficiente para desplazarse a comer (1 hora aproximadamente).
  - No aplicara este plus a jornadas programadas en sábados, domingos y festivos.
  - En las prolongaciones de jornada, se abonara la comida del trabajador mediante vale de comida.
- Plus Jornada desplazada: el Presente Plus compensa a aquel operario cuando la continuidad del trabajo aconseje el desplazamiento de la jornada normal de trabajo a un horario distinto y durante un periodo máximo de 5 días. Para producirse el devengo del Plus jornada desplazada el desfase de horario respecto a la jornada habitual será de al menos una hora.
- Aspectos comunes a los cuatro Pluses anteriormente referidos:
  - Periodo de aplicación: Los Pluses anteriormente referidos aplicarán, en los periodos en que no exista Paradas de Recarga o programadas de cualquiera de las unidades, así como durante los trabajos especiales que afecten a más de un 75% de la plantilla.
  - Incompatibilidades: Los pluses anteriormente referidos son incompatibles entre sí.Las cuantías de los presentes Pluses salariales aparecen recogidas en el Anexo I y II del Convenio Colectivo.

### **Artículo 22. Derechos sindicales.**

- A. Los Delegados de Personal de la Empresa disfrutaran para el Desarrollo de la Actividad Sindical de 600 horas. Dichas horas podrán disfrutarse por uno o varios miembros del Comité durante el transcurso del año natural.

No computaran las horas consumidas como consecuencia de la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa, ni de aquellas que se consuman por reuniones convocadas por la Empresa.



- B. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontara en la nomina mensual de los trabajadores el importe de la cuota mensual correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en que se expresara con claridad la orden de Descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el numero de la cuenta o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuara las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

- C. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatutos de los Trabajadores y demás Disposiciones de carácter general.

### **Artículo 23. Elecciones.**

Los trabajadores de LAINSA del Centro de Trabajo de Central Nuclear de Almaraz, se comprometen a no convocar y celebrar elecciones sindicales cuando se produzcan paradas por recarga, salvo que no existiese representación sindical en esos periodos.

### **Artículo 24. Pago de haberes.**

Los haberes mensuales se abonaran entre el día 28 del mes corriente y el día 5 del mes siguiente.

El trabajador podrá solicitar anticipos mensuales sobre la cantidad devengada el día 15 de cada mes.

### **Artículo 25. Trabajos extraordinarios.**

En el caso de que se produjera una emergencia, se computara como trabajo efectivo, el tiempo que el trabajador invierta desde el lugar habitual de residencia hasta el centro de trabajo, así como el tiempo invertido al regreso, computándose en todos los casos, sea cual sea el tiempo invertido, una hora como mínimo y como máximo.

### **Artículo 26. Vales de comida.**

La Empresa entregara a todos los trabajadores que realicen jornada partida un vale de comida.

### **Artículo 27. Finiquitos.**

El trabajador podrá estar asistido de un representante legal para la firma del finiquito, quien lo firmara junto con el trabajador afectado.

En este caso de no aparecer la firma del representante legal en el finiquito, se entenderá que el documento firmado solo acredita la recepción de las cantidades señaladas según los correspondientes conceptos, pudiendo reclamar cualquier Derecho o cantidad que al trabajador le corresponde por la prestación laboral realizada y no abonada.

En lo no previsto en este articulo se estará a lo dispuesto en la Ley 2/1991, de 7 de enero.

**Artículo 28. Prestaciones de carácter social.**

La Empresa creara un fondo de préstamos para el año 2012 y 2013 por un importe total de 35.000 euros (treinta y cinco mil euros).

Los trabajadores que pretendan acceder a estos préstamos deberán solicitarlo a la Empresa razonando su necesidad y utilización, y la cuantía máxima a solicitar no podrá exceder de 3.000 euros (tres mil euros).

Los trabajadores abonaran los préstamos concedidos mediante detracción de sus nominas mensuales y de gratificaciones extraordinarias. La duración máxima de amortización del préstamo será de treinta y seis plazos.

En el caso de que el fondo de préstamo no se consumiera, dicha cantidad no se acumulara para sucesivos años.

Trimestralmente se contabilizaran las cantidades de dicho préstamo devueltas por los trabajadores, los cuales podrán volver a ser solicitados como prestamos por nuevos trabajadores.

Se creara una Comisión Paritaria, que estará formada por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores, cuya función será: La concesión de los créditos.

**Artículo 29. Subvención Delegado de Personal:**

La Empresa subvencionará las actividades sindicales de los Delegados de Personal en los años 2012 y 2013 con un total de quinientos euros anuales (500euros) para cada año de vigencia del convenio que se abonarán dentro de los tres primeros meses del año. La subvención correspondiente al año 2011 se realizará de forma inmediata a la firma del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 30. Excedencias.**

Los trabajadores fijos de plantilla con al menos un año de antigüedad en la Empresa, tienen derecho a que se les conceda excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior al tiempo que lleven prestando sus servicios a la Empresa, y sin que en ningún caso pueda ser superior a cinco años.

Una vez concedida la excedencia, los trabajadores en tal situación tendrán derecho al reingreso en su puesto de trabajo.

El trabajador en situación de excedencia, solicitara su ingreso en la Empresa con dos meses de antelación al cumplimiento de su excedencia, y la Empresa comunicara por escrito su incorporación al trabajo con una antelación mínima de un mes.

Los trabajadores que no soliciten su reingreso en la Empresa de la forma establecida en el párrafo anterior, perderán su derecho al reingreso en la Empresa.

Además de la excedencia establecida en los párrafos anteriores, se mantiene en toda su integridad el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 31. Jubilaciones.**

Se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores en su disposición adicional décima.

Se favorecerá la calidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la mejora de la estabilidad en el empleo.

**Artículo 32. Contrato de relevo.**

Todos los trabajadores que reúnan las condiciones para acogerse a este tipo de contrato y siempre que el trabajador quiera, podrá optar al 85% de la reducción de jornada y el 15% del trabajo realizarlo en el periodo que de mutuo acuerdo se acepte entre trabajador y empresa.

**Artículo 33. Subrogación o adscripción del personal.**

Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de este a las empresas por lo cual, al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente, pasan a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogara en todos los derechos y obligaciones, sea cualquiera la forma jurídica que adopten, incluidas las irregulares y cooperativa, tengan o no ánimo de lucro.

La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para los trabajadores autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando el servicio remunerado de otras personas.

Esta adscripción se regirá por las siguientes normas:

1. Cuando una empresa en la que se viene realizando el servicio de limpieza a través de un contratista tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiese venido prestando servicios al contratista concesionario, si la limpieza la realizase con trabajadores de su plantilla, y, por el contrario, deberá incorporarlos a la misma, si para el repetido servicio de limpieza, hubiere de contratar nuevo personal.

Los trabajadores de un contratista del servicio de limpieza, que hubiesen venido desarrollando su jornada de trabajo en un determinado centro o contrata pasaran al vencimiento de la concesión a la nueva empresa adjudicataria de la misma, si existiese, cualquiera que fuese su vinculación jurídico-laboral con su anterior empresa y siempre que se acredite una antigüedad real mínima de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación de cuatro meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyendo en dicho periodo de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado. Asimismo, procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a cuatro meses.

La subrogación de los representantes legales de los trabajadores operara cuando estos tengan una permanencia mínima en el centro de 10 meses y mantendrán las garantías hasta el término de su mandato.

En el supuesto de que durante el mandato electoral de los representantes de los trabajadores, se produzcan como consecuencia de lo establecido en el presente artículo o por cualquier otra causa, una disminución o aumento de la plantilla, que determine una variación en más o en menos del número de representantes de conformidad con los módulos previstos en los artículos 62 y 66 del Estatuto de los Trabajadores y dicha variación de plantilla persista por espacio superior a dos meses, se acomodara al número de representantes legales a lo que efectivamente determine el número de trabajadores de la plantilla de la empresa o centro de trabajo, cesando los sobrantes, o procediendo a la elección o designación de los que falten para completar el número de representantes requeridos en los artículos citados.

La empresa entrante, de acuerdo con la normativa vigente, quedara eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones o prestaciones a cargo de la empresa saliente, siendo responsable solidario con esta última el empresario principal o contratante del servicio de limpieza.

El personal que viniese prestando servicios en dos o más centros o contrata, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo cuando con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas hubiera de llegar a depender de dos o más empresarios.

Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de una contrata se hallaren enfermos, accidentados, en excedencia, cumpliendo el servicio militar o en situación análoga, pasaran a ser adscritos a la nueva titular, que se subrogara en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente respecto al personal.

El personal contratado interinamente para la sustitución de trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, pasara a la nueva empresa adjudicataria hasta el momento de la incorporación de estos.

Si por exigencias del cliente hubiera de ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, este será incorporado por la empresa entrante.

De ningún modo se producirá la adscripción del personal en el supuesto de que el contratista realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

2. La empresa entrante comunicara a la saliente la adjudicación de la contrata y la fecha de su toma de posesión y la empresa saliente estará obligada a notificar a la entrante mediante telegrama o acta notarial, su cese en el servicio, así como la relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a los trabajadores que por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente pudieran llegar a instar su reincorporación al mismo centro.

Igualmente deberá poner en su conocimiento las condiciones laborales de dicho personal (categoría profesional, antigüedad, jornada, horario, prestaciones de la Seguridad Social y copia de los contratos, si los hubiera).

A requerimiento de la nueva empresa adjudicataria, la empresa saliente estará obligada a acreditar documentalmente que se halla al corriente de sus obligaciones respecto al personal transferido, mediante la exhibición de los finiquitos o liquidaciones finales y las no-



minas y boletines de cotización de la Seguridad Social, correspondientes a los tres últimos meses.

3. El presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a quienes vincula (empresario principal, empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador).

No desaparece su carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un periodo no superior a seis meses, si la empresa saliente o los trabajadores probaren fehacientemente que los servicios se hubieren reiniciado por un nuevo contratista.

4. Asimismo la empresa saliente deberá facilitar a la entrante copia del plan de prevención relativo a cada trabajador sobre el que se realice la subrogación, así como los informes y protocolos relativos a la prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud de cada uno de los trabajadores subrogados.

#### **Artículo 34. Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria que estará constituida de la siguiente manera:

Vocales con voz y voto: Dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- A. La interpretación del Convenio.
- B. Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio.
- C. Vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de lo que a este respecto corresponda a la autoridad laboral.
- D. Cualquier otra de las atribuciones que atiendan a la mayor eficacia de lo convenido.
- E. Las reuniones de esta Comisión Paritaria se harán previa Convocatoria de cualquiera de las partes, en el domicilio de la Empresa.

Procedimientos de solución de discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria: En caso de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria, se acudirá a los procedimientos establecidos en el acuerdo de solución extrajudicial de los conflictos laborales de Extremadura.

#### **Artículo 35. Legislación supletoria.**

En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Ordenanza laboral vigente para las empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales, de fecha 15 de febrero de 1975, en este último caso, las partes expresamente mantienen su contenido en todo lo que no entre en contradicción con lo regulado en este Convenio, por lo que tendrá carácter supletorio y legislación laboral vigente.

Toda remisión efectuada en el presente Convenio a otras normas se entenderá realizada a excepción de la materia salarial que se regula exclusivamente por el presente Convenio.



**Artículo 36. Solución extrajudicial de conflictos.**

Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (DOE n.º 42, de 16 de abril de 1998) referido al ámbito de la Comunidad Extremeña, por la Confederación Empresarial Regional Extremeña (CREEX), en representación de las empresas de una parte, y por la Unión General de Trabajadores de Extremadura (UGT) y de Comisiones Obreras (CCOO), en representación de los trabajadores, de otra las partes objeto de este Convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de Aplicación.

De igual forma las partes integrantes del Convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura y a las Organizaciones firmantes del mismo.

**ANEXO I****TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2011**

IPC anual del año 2010 = 3%

VIGENCIA DEL 1 ENERO DE 2011 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2011

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PAGA BENEFICIOS	PAGA JULIO	PAGA NAVIDAD
AUX. ADMTVO.	861,13 €	861,13 €	861,13 €	861,13 €
ENCARGADO	2.128,09 €	2.128,09 €	2.128,09 €	2.128,09 €
JEFE DE EQUIPO	1.881,75 €	1.881,75 €	1.881,75 €	1.881,75 €
ESPECIALISTA	1.635,06 €	1.635,06 €	1.635,06 €	1.635,06 €
OFICIAL	861,13 €	861,13 €	861,13 €	861,13 €
AYUDANTE	833,75 €	833,75 €	833,75 €	833,75 €

Plus de Distancia	78,16 €
Plus Llamada en Días Laborables	55,24 €
Plus Llamada en Sábados, Domingos y Festivos	77,33 €
Plus Prolongación Jornada	33,14 €
Plus Jornada desplazada	33,14 €

**ANEXO II****TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2012**

IPC anual del año 2011 = 2,4%

VIGENCIA DEL 1 ENERO DE 2012 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2012

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PAGA BENEFICIOS	PAGA JULIO	PAGA NAVIDAD
AUX. ADMTVO.	881,80 €	881,80 €	881,80 €	881,80 €
ENCARGADO	2.179,16 €	2.179,16 €	2.179,16 €	2.179,16 €
JEFE DE EQUIPO	1.926,91 €	1.926,91 €	1.926,91 €	1.926,91 €
ESPECIALISTA	1.674,30 €	1.674,30 €	1.674,30 €	1.674,30 €
OFICIAL	881,80 €	881,80 €	881,80 €	881,80 €
AYUDANTE	853,76 €	853,76 €	853,76 €	853,76 €

Plus de Distancia	80,04 €
Plus Llamada en Días Laborables	56,57 €
Plus Llamada en Sábados, Domingos y Festivos	79,19 €
Plus Prolongación Jornada	33,94 €
Plus Jornada desplazada	33,94 €