



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 17 de agosto de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del "Convenio Colectivo de la empresa G.D. Energy Services, SAU, para su centro de trabajo de la Central Nuclear de Almaraz". (2017061867)

Visto el texto del "Convenio Colectivo de la empresa G.D. Energy Services, SAU, para su centro de trabajo de la Central Nuclear de Almaraz (Cáceres)" (código de convenio 10100361012016), que fue suscrito con fecha 15 de junio de 2017, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por los delegados de personal del centro de trabajo afectado por el convenio.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos 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 Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

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

Mérida, 17 de agosto de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "GD ENERGY SERVICES, SAU (GD ENERGY SERVICES o GDES) Y SUS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ (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 GD ENERGY SERVICES SAU y sus trabajadores del centro de trabajo de la Central Nuclear de Almaraz (Cáceres).

Artículo 3. Vigencia, duración y denuncia.

La duración del Convenio será de 2 años, esto es, desde el 1 de enero de 2017, hasta el 31 de diciembre de 2018.

Este Convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de enero de 2019, sin necesidad de denuncia escrita.

Artículo 4. Tabla Salarial.

1. Personal adscrito al servicio de Limpieza y Descontaminación de Edificios Industriales.

Para el año 2017 se aplicará una revisión salarial del 1 % respecto de las tablas vigentes en el año 2016, en todos los conceptos salariales excepto en los que expresamente se haya acordado su carácter no revisable o se acuerda una revisión diferenciada. Se adjunta como Anexo I la Tabla Salarial vigente para el año 2017. Dicha revisión ya se ha aplicado con efectos 1 de enero de 2017, por lo que no se adeuda a los trabajadores ninguna cantidad por dicha revisión salarial.

Para el año 2018 se aplicará una revisión salarial del 1 % respecto de las tablas vigentes en el año 2017, en todos los conceptos salariales excepto en los que expresamente se haya acordado su carácter no revisable o se acuerda una revisión diferenciada. Se adjunta como Anexo I la Tabla Salarial vigente para el año 2018.

2. Personal adscrito al servicio de Turno Cerrado de Analistas Químicos.

La tabla salarial para el personal adscrito al servicio de Turno Cerrado de Analistas Químicos para el año 2017 y 2018 serán las incluidas en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

Artículo 5. Complemento Antigüedad Recarga.

La empresa, a partir del año 2016, 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 53,27 Euros 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 925 euros brutos para los años de vigencia del convenio, 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, A.I.E." y de los Sindicatos UGT y CCOO.

Artículo 7. Categorías.

1. Colectivo de Limpieza y Descontaminación de Edificios Industriales.

- ENCARGADO. Trabajador que con conocimientos técnicos recibe instrucciones del Jefe de Producción el cliente para fijar las directrices y líneas generales del servicio, adaptando las órdenes y/o instrucciones del servicio haciéndolas cumplir por medio de los Jefes de Equipo que están a sus órdenes 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.

2. Colectivo de Turno Cerrado de Analistas Químicos.

- Oficial 2º Analista: Trabajador con conocimientos suficientes de Analista de Laboratorio que recibe instrucciones del Técnico responsable del Servicio. El Oficial 2ª ascenderá automáticamente a la categoría de Oficial 1ª cuando acredite al menos tres años de trabajos efectivos para la Empresa de forma ininterrumpida.
- Oficial 1ª Analista: Trabajador con conocimientos suficientes de Analista de Laboratorio que recibe instrucciones del Técnico responsable del servicio y que cuente con la autonomía suficiente y conocimientos amplios de los servicios a realizar.

Las funciones de los Analistas, con carácter enunciativo mas no limitativo, se centran en actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado y limpieza de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, boletines de análisis o similares, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores.

Artículo 8. Contrataciones.

La empresa GDES 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 para la vigencia del presente Convenio es de 1677 horas anuales.

La jornada de trabajo será distribuida de lunes a viernes, excepto para trabajadores que tengan sistemas de trabajo a turnos. Los trabajadores en régimen de turnos pertenecientes al Colectivo de Analistas Químicos trabajaran, sin perjuicio de otros posibles, en turno 3*7.

La jornada será INTENSIVA para el personal que no trabaje a turnos. 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.

Para el colectivo adscrito al Colectivo de Limpieza y Descontaminación de Edificios Industriales, 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:

- a. Los días festivos y otros días inhábiles.
- b. Horario de trabajo diario.
- c. Jornada semanal de trabajo.
- d. Para la confección del calendario laboral, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán días festivos de convenio.

Descansos Festivos.



Para el colectivo adscrito al Colectivo de Limpieza y Descontaminación de Edificios Industriales, los festivos que coincidan en sábado pasaran al laborable coincidente con el de C.N.A., y serán abonables y no recuperables.

Para el personal adscrito al colectivo de Limpieza y Descontaminación de Edificio Industriales, 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 en el colectivo de Limpieza y Descontaminación de Edificios Industriales, 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 estudiará 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.

Para los trabajadores adscritos al Colectivo del Turno cerrado de Analistas Químicos, la jornada laboral se realizará de conformidad con el cuadrante de turnos que en el mes de enero se informará por la empresa, estando incluido en dicho cuadrante de turnos tanto las vacaciones establecidas por el presente Convenio, como los festivos y descansos legales.

Artículo 11. Licencias retribuidas.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) 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) 1 día de licencia para acompañar a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluidas las parejas de hecho, previo aviso y justificación, a consultorios médicos.
 - f) Un día en caso de fallecimiento de familiar de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.
 - g) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta 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 46 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.
 - i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - j) Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutaran de cinco días de asuntos propios en los años 2017 y 2018 respectivamente, a excepción de lo previsto en el apartado 5 del presente punto J). 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.
 - 5) Para el colectivo de Turno cerrado de Analistas Químicos, dada la específica realización de su jornada anual con un régimen de trabajo a turnos, los cinco días previstos de asuntos propios se compensan económicamente dentro de su cuadrante de turnos con el Plus Turnicidad y por tanto no disfrutándose efectivamente.
2. Maternidad/Paternidad: Se estará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los trabajadores el cual se da por reproducido y concretamente:



- a. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- b. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.
- c. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad según lo establecido en la legislación vigente.

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 21 € brutos mensuales.



- d) El precio del quinquenio previsto en el apartado b), es 25 € brutos mensuales.
- 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 completará 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 devengarse 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. €), 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 concertará un seguro colectivo por importe de DIEZ MIL EUROS (10. 000. €), 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 entregará copia de las pólizas de seguros concertadas a los Representantes Legales de los Trabajadores.

Artículo 16. Retribución Flexible.

La empresa ha decidido ofrecer a todos los empleados de la misma con un mínimo de seis meses de antigüedad un Plan de Retribución Flexible, cuyos aspectos más destacables son los siguientes:

- a) Se constituye una Bolsa de Retribución Flexible de hasta el 30% del salario fijo bruto que actualmente perciben los trabajadores.



- b) Los empleados podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al Plan de Retribución Flexible, parte de los conceptos del Convenio por beneficios o productos en especie conforme a la legislación vigente.
- c) Cada trabajador que desee adherirse al Plan de Retribución Flexible deberá firmar un acuerdo de novación contractual con la Empresa.
- d) La adhesión al Plan de Retribución Flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.
- e) La elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario del empleado, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie con las exenciones fiscales según la legislación vigente
- f) La Dirección de la Empresa aplicará la legislación fiscal y de Seguridad Social vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal o de Seguridad Social de los beneficios o productos elegidos a través del Plan de Retribución Flexible, no supondrán ningún tipo de compensación económica a los empleados que disfruten de dichos beneficios o productos.
- g) En el supuesto que el empleado o la Empresa decidiesen no prorrogar el Acuerdo de Retribución Flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, el empleado tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que le correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.

La Empresa podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible cuando lo estime oportuno informando a la representación de los trabajadores, en todo caso, en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la Empresa, se regresará al sistema retributivo establecido, en cuyo caso, no se abonará ningún tipo de compensación económica a los empleados que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

En virtud de lo anterior el Trabajador tendrá derecho de adherirse al Seguro Médico Privado concertado por la Empresa GDES para sus trabajadores con la Aseguradora correspondiente, entrando dicho Seguro médico dentro de la retribución flexible del trabajador, debiendo por tanto firmar el Trabajador el correspondiente acuerdo de novación contractual, siendo descontado de su nómina la cuota correspondiente.

Artículo 17. 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 CENTIMOS 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 18. Trabajo 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.

El presente Plus se encuentra ya remunerado dentro del salario bruto anual de los trabajadores.

Artículo 19. 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 los 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 31/1.995, 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 cambios 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.
- PLANIFICACION 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 Psicosociología, 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 (L.P.R.L.)

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 L.P.R.L.

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 L.P.R.L., 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 L.P.R.L., 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 20. 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.

D. Compensación de Horas Extraordinarias realizadas fuera de la recarga o paradas de cualquiera de las unidades exclusivamente para el personal del colectivo de Limpieza y Descontaminación de Edificios Industriales: Cuando el Trabajador /a lo desee, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá, previa solicitud y autorización de la Empresa, optar por compensar con descansos las horas extraordinarias realizadas fuera de la recarga o de las paradas de cualquiera de las unidades.



Cuando dicha opción pueda organizativamente materializarse, además del descanso compensatorio de la hora extra (1 hora extraordinaria compensada por 1 hora de descanso) el trabajador percibirá una compensación de 10 euros brutos por hora extraordinaria compensada con descanso. Esa compensación se percibirá por el trabajador en el mes en el que el trabajador disfrute efectivamente del descanso compensatorio o en el siguiente, en el caso de que las incidencias ese mes ya estuvieran informadas al departamento de nóminas.

No obstante lo anterior, la posibilidad por el trabajador de compensar con descansos las horas extraordinarias realizadas fuera de la recarga o de las paradas, tendrá las siguientes limitaciones:

- Máximo de horas extraordinarias a compensar al año por trabajador: 15 horas extraordinarias al año.
- La compensación de horas extraordinarias por descansos podrán realizarse 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.
- La compensación de horas extraordinarias con descansos solo podrá disfrutarse el mismo día como máximo por seis trabajadores.

La compensación con descansos anteriormente establecido se deberá realizar como máximo en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización efectiva de la hora extraordinaria a compensar con el descanso. Aquel trabajador que al final del año natural tuviera pendiente de compensar alguna hora extraordinaria podrá trasladarla al año siguiente, siempre respetando los cuatro meses siguientes a la realización efectiva de la hora extraordinaria.

En el supuesto de que al trabajador se le venciera el plazo de los cuatro meses anteriormente establecido para el disfrute del descanso compensatorio sin haberlo disfrutado, en la nómina del mes siguiente al vencimiento se le abonarán las horas extraordinarias realizadas, al valor que dicha hora tenía en el momento efectivo de su realización.

El disfrute de la compensación de horas extraordinarias con descansos no llevará aparejado ningún coste adicional como por ejemplo el kilometraje.

La comunicación de la intención de compensar la realización de horas extraordinarias con descansos, debe preavisarse por el trabajador a la empresa por escrito en el mismo mes de realización de la hora extraordinaria y con al menos cinco días de antelación al cierre de incidencias del centro de trabajo, a fin de ajustar la nómina del mes en cuestión.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los Representantes Legales de los Trabajadores 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 determinarán el carácter o la naturaleza de las horas extraordinarias.

**Artículo 21. Trabajos nocturnos.**

Para el colectivo de Limpieza y Descontaminación de Edificios Industriales, el personal que preste servicios entre las 22 y 6 horas, percibirá un incremento del 25 por 100 sobre el Salario Base.

La nocturnidad del colectivo de Turno cerrado de Analistas Químicos se encuentra ya remunerada dentro del Plus Turnicidad.

Artículo 22. Plus Llamada día laborable, Plus Llamada sábado, domingo y festivos, Plus Prolongación de jornada y Plus Jornada desplazada exclusivamente para el colectivo de Limpieza y Descontaminación de Edificios Industriales.

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 indica en el Anexo I siendo los mismos incompatibles entre sí.

Los supuestos de llamadas o de prolongaciones de jornadas se realizaran normalmente con dos operarios, 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 considerará 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 23. Pluses específicos del colectivo de Turno Cerrado de Analistas Químicos.

— Plus Turnicidad: El sistema de trabajo se organizará, con carácter general y no excluyente de otros, mediante turnos rotatorios 3*7 (24 horas, 365 días al año) de mañana, tarde y noche que se plasmarán en el correspondiente cuadrante que elaborara la empresa con la suficiente antelación a su puesta en práctica.

Como compensación de la presente Turnicidad, se establece un plus de Turnicidad cuya remuneración está fijada en el Anexo II del presente Convenio Colectivo. La remuneración referida compensa además del hecho de trabajar a turnos, el trabajo en festivos, los días de asuntos propios, así como la nocturnidad que cíclicamente se realice.

— Plus Reten- Localización: la Empresa establecerá un Sistema de Retén-Localización durante el cual los trabajadores a él asignados deberán permanecer en disposición de ser localizados con la obligación, en caso de ser llamados por emergencias, necesidades del servicio, cobertura de ausencias derivadas de incapacidad temporal, vacaciones, permisos y cualesquiera otras circunstancias, de presentarse en el centro de trabajo en un tiempo no superior a una hora desde el momento del aviso.

En el momento de activarse el retén localizador los trabajadores de turno designados por la empresa asumen obligatoriamente el retén asignado. En este sentido el jefe de obra comunicará al trabajador que se encuentran en retén localizador y el tiempo de duración de dicha situación, asumiendo dicho trabajador desde ese momento la obligación de encontrarse localizables siéndoles por tanto de aplicación la regulación del retén que se describe a continuación. Esta situación generará el percibo del Plus cobertura reten localizador.

A su vez, la situación laboral del retén generará el devengo del Plus de Retén en las cantidades que figuran en el ANEXO II del presente Convenio Colectivo. A partir del momento de presentación en el lugar indicado, se considerará como horas extras hasta que el responsable del servicio indique la terminación de las mismas o hasta la incorporación a su turno de trabajo. El trabajador adquiere la obligación de mantenerse conectado y en estado de recepción de llamadas, de mensajes o aviso, en el medio que se le facilite para avisarle durante el periodo que se encuentre de retén.



- Plus Disponibilidad- Solape: Del mismo modo, el trabajador tendrá la obligación de prolongar su jornada a requerimientos del Jefe de Servicio o de quien asuma sus funciones, entendiéndose compensada esta disponibilidad dentro del presente plus Disponibilidad- Solape, detallado en el Anexo II del presente Convenio Colectivo, en casos excepcionales tales como:
 - Emergencias.
 - Retrasos en la incorporación al trabajo de compañeros del turno siguiente, hasta la llegada del retrasado o en la incorporación del operario del cuadrante de localización.
 - Sustitución, por el tiempo imprescindible, de las ausencias que se produzcan en el servicio, a fin de que éste sea operativo, y en general, las especificaciones contenidas en este Convenio.
 - Solape de turnos.
- Plus Transporte: Se establece con motivo de compensar el desplazamiento de los trabajadores hasta el centro de trabajo, aun teniendo en cuenta que su contratación inicial se realiza con conocimiento expreso de dicho centro de trabajo. Se aplicara en su totalidad en el supuesto 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.
- Plus Compensación Horas: retribuye la prolongación de horas que en su caso tuviera que realizarse para oficina, formación, reconocimientos médicos, etc. hasta un máximo de 8 jornadas.
- Plus Compensación Absorción.
- Horas Extraordinarias: se retribuirán de conformidad con el Anexo II del presente Convenio.

Artículo 24. 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 representantes de los trabajadores 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 Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina 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 expresará con claridad la orden de descuento, la Central



Sindical o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará 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, el Estatutos de los Trabajadores y las demás Disposiciones de carácter general.

Artículo 25. Elecciones.

Los trabajadores de GD ENERGY SERVICES 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 26. 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 27. Trabajos extraordinarios.

En el caso de que se produjera una emergencia se computará 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 28. Vales de comida.

La Empresa entregará al colectivo de Limpieza y Descontaminación de Edificios Industriales que realicen jornada partida un vale de comida.

Los trabajadores pertenecientes al colectivo del Turno Cerrado de Analistas Químicos tendrán solo derecho a percibir los vales comida cuando la Empresa por razones organizativas requiera su trabajo fuera del régimen de trabajo a turno y oficina.

Artículo 29. Finiquitos.

El trabajador podrá estar asistido de un representante legal para la firma del finiquito, quien lo firmará 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 corresponda por la prestación laboral realizada y no abonada.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Prestaciones de carácter social.

La Empresa creará un fondo de préstamos para los años 2017 y 2018 por un importe total de 35.000 € (TREINTA Y CINCO MIL EUROS).

Los trabajadores que pretendan acceder a estos préstamos deberán solicitarlo a la Empresa razonando su necesidad y utilización. La cuantía máxima a solicitar no podrá exceder de 4.000 € (CUATRO MIL EUROS).

Los trabajadores abonarán los préstamos concedidos mediante detracción de sus nóminas 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 acumulará para sucesivos años.

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

Se creará 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 31. Subvención Delegado de Personal.

La Empresa subvencionará las actividades sindicales de los Delegados de Personal en los años 2017 Y 2018 con un total de SEISCIENTOS EUROS ANUALES (600.-€) para cada año de vigencia del convenio, que se abonarán dentro de los tres primeros meses del año.

Artículo 32. Excedencias.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a que se les conceda una excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

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

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

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



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

Artículo 33. Jubilaciones.

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

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, etc.

La empresa muestra su predisposición en apoyar las jubilaciones totales o parciales de los trabajadores, siempre de conformidad con la legislación vigente en la materia.

Artículo 34. 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 75% de la reducción de jornada y el 25% del trabajo realizarlo en el periodo que de mutuo acuerdo se acepte entre trabajador y empresa de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 35. 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 éste 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 sociedades 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, incluyéndose 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 operará 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 acomodará el 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, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones o prestaciones a cargo de la empresa saliente, siendo responsable solidario con ésta 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 subrogará 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, pasará 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 comunicará 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 nóminas 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 vincule, en cada momento, el presente Convenio Colectivo.

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 36. 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 37. 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 38. Solución extrajudicial de conflictos.

Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (DOE nº 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 (CC.OO), 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.

Artículo 39. Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre y artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

También se regularan medidas específicas para prevenir el acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo, según el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Igualmente se estará a lo dispuesto en los artículos 43 y 44 de la citada ley correspondientes a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar respectivamente.

La Empresa y los representantes legales de los trabajadores acuerdan promover medidas en pro de la igualdad efectiva entre hombre y mujeres de aplicación en el centro de trabajo que el propio Convenio regula.

Los trabajadores se beneficiaran de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato por maternidad y paternidad.

**ANEXO NUMERO I : TABLAS SALARIALES COLECTIVO LIMPIEZA Y DESCONTAMINACION****EDIFICIOS INDUSTRIALES**

TABLA SALARIAL AÑO 2017				
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PAGA BENFICIOS	PAGA JULIO	PAGA NAVIDAD
ENCARGADO	2.313,00	2.313,00	2.313,00	2.313,00
JEFE DE EQUIPO	2.045,25	2.045,25	2.045,25	2.045,25
ESPECIALISTA	1.777,14	1.777,14	1.777,14	1.777,14
AUX ADVO	899,52	899,52	899,52	899,52
OFICIAL (CAMPAÑA)	899,52	899,52	899,52	899,52
AYUDANTE	870,92	870,92	870,92	870,92

PLUS DISTANCIA	84,95 €
PLUS LLAMADA DIA LABORABLES	60,04 €
PLUSLLAMADA SABADOS, DOMINGOS, FESTIVOS	84,06 €
PLUS PROLONGACIONDE JORNADA	36,03 €
PLUS JORNADA DESPLAZADA	36,03 €

TABLA SALARIAL AÑO 2018				
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PAGA BENFICIOS	PAGA JULIO	PAGA NAVIDAD
ENCARGADO	2.336,13	2.336,13	2.336,13	2.336,13
JEFE DE EQUIPO	2.065,70	2.065,70	2.065,70	2.065,70
ESPECIALISTA	1.794,91	1.794,91	1.794,91	1.794,91
AUX ADVO	908,52	908,52	908,52	908,52
OFICIAL (CAMPAÑA)	908,52	908,52	908,52	908,52
AYUDANTE	879,63	879,63	879,63	879,63

PLUS DISTANCIA	85,80 €
PLUS LLAMADA DIA LABORABLES	60,64 €
PLUSLLAMADA SABADOS, DOMINGOS, FESTIVOS	84,90 €
PLUS PROLONGACIONDE JORNADA	36,39 €
PLUS JORNADA DESPLAZADA	36,39 €

**ANEXO II TABLAS SALARIALES TURNO CERRADO ANALISTAS QUIMICOS****TABLA SALARIAL ANALISTAS TURNO CERRADO**

	Oficial 2º 1er Año 2017	Oficial 2º 2º Año 2018	Oficial 2º 3er Año 2019	Oficial 1º 2020	Oficial 1º 2021	Oficial 1º 2022
Conceptos Salariales						
Salario Base	€/mes 998,00	€/mes 998,00	€/mes 998,00	€/mes 1068,00	€/mes 1078,68	€/mes 1089,47
P. Comp. Horas.	62,00	62,00	62,00	62,00	62,62	63,25
P. Disponibilidad.	86,50	86,50	86,50	86,50	87,37	88,24
Solape.	74,00	74,00	74,00	74,00	74,74	75,49
P. Transporte.		12,21	24,41	90,00	90,90	91,81
Compl. Comp-Absor.						
Antigüedad. Cuando proceda	1220,50	1232,71	1244,91	1401,50	1415,31	1429,25
Conceptos Variables						
<i>Mes (media)</i>						
P. Turnicidad.	396,40	400,37	404,37	408,41	412,50	416,62
Reten.	109,25	110,34	111,45	112,56	113,69	114,83
	505,65	510,71	515,82	520,98	526,19	531,45

