



RESOLUCIÓN de 10 de marzo de 2021, 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, y sus trabajadores/as del centro de trabajo de la Central Nuclear de Almaraz (Cáceres) adscritos al servicio de limpieza y descontaminación de edificios industriales". (2021060794)

Visto el texto del "Convenio Colectivo de la empresa G.D. Energy Services, S.A.U. y sus trabajadores/as del centro de trabajo de la Central Nuclear de Almaraz (Cáceres) adscritos al servicio de limpieza y descontaminación de edificios industriales" (código de convenio 10100361012016), que fue suscrito con fecha 19 de febrero de 2020, 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en 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, a 10 de marzo de 2021.

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/AS DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ (CÁCERES) ADSCRITOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA Y DESCONTAMINACION DE EDIFICIOS INDUSTRIALES

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/as.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio afecta a la empresa GD ENERGY SERVICES SAU y sus trabajadores/as del centro de trabajo de la Central Nuclear de Almaraz (Cáceres), adscritos al servicio de Limpieza y Descontaminación de Edificios Industriales.

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 2019.

La duración del Convenio será de tres años, esto es, desde el 1 de enero de 2019, hasta el 31 de diciembre de 2021.

Este Convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de enero de 2022, sin necesidad de denuncia escrita.

Artículo 4. Tabla Salarial.

La Tabla salarial para el año 2019 será la fijada en el Anexo I, que contempla una revisión salarial del 2% respecto de las tablas vigentes en el año 2018, en todos los conceptos salariales excepto en los que expresamente se haya acordado su carácter no revisable o se acuerda una revisión diferenciada.

Para el año 2020 se aplicará una revisión salarial del 2% respecto de las tablas vigentes en el año 2019 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 II la Tabla Salarial vigente para el año 2020.

Para el año 2021 se aplicará una revisión salarial del 2% respecto de las tablas vigentes en el año 2020, 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 III la Tabla Salarial vigente para el año 2021.

**Artículo 5. Complemento Antigüedad Recarga.**

La empresa, a partir del año 2019 abonará a los trabajadores/as fijos a jornada completa de su plantilla en Almaraz adscritos al presente Convenio, que aporten una antigüedad mínima de experiencia en recargas en el centro de trabajo de al menos quince años, la cantidad de 54,87 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/as 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 realizará 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/as que acumulen 25 años o más de antigüedad en la empresa recibirán una compensación de 925 para los años de vigencia del convenio, en un único pago, en la forma y orden que convengan empresa y representantes de los trabajadores/as.

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.

- Encargado. Trabajador/a 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 órdenes directas.



- Jefe de Equipo. Trabajador/a 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/a con conocimientos suficientes para realizar los trabajos encomendados por el Jefe de Equipo, teniendo capacidad de decisión propia en dichos trabajos.
- Oficial. Trabajador/a 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/a 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 GDES en su centro de trabajo de Central Nuclear de Almaraz, renuncia expresamente a contratar y utilizar trabajadores/as por medio de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), mientras la legislación que regula este tipo Empresas se mantenga 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/as 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/as.

Artículo 10. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo del personal adscrito al centro de trabajo de GDES en el servicio de Limpieza y Descontaminación de Edificios Industriales en CN Almaraz, será para la vigencia del presente Convenio de 1677 horas anuales.

La jornada de trabajo será distribuida de lunes a viernes excepto para trabajadores/as 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 elaborará por la Empresa el calendario laboral, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as, a quienes se entregará 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 pasarán al laborable coincidente con el de C.N.A., 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/as que laboren algún festivo, tendrán su descanso compensatorio en la semana siguiente a la realización de los trabajos, salvo petición expresa del trabajador/a 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.

1. El trabajador/a, 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/a necesite hacer un desplazamiento de cierta entidad, se nombrará un representante de los trabajadores/as 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/a 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 y 1 día adicional para acompañar a parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad incluidas las parejas de hecho, previo aviso y justificación a consultorios médicos especialistas.
 - f) Un día en caso de fallecimiento de familiar de 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 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/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores/as. En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontara 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/as afectados por este Convenio, disfrutaran de cinco días de asuntos propios en los años 2019, 2020 y 2021 respectivamente. Estas licencias quedan reguladas 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/as que pueda afectar al normal funcionamiento de los servicios contratados fijándose este número en como máximo el 25% de la plantilla disponible.
 - 3) No podrán acumularse a vacaciones, pero si a las licencias retribuidas.
 - 4) Los trabajadores con al menos tres meses de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional de los 5 días de asuntos propios en relación con la antigüedad en la empresa.
2. Maternidad/Paternidad: respecto de la Maternidad/Paternidad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 12. Antigüedad.**

En concepto de antigüedad los trabajadores/as 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 incrementará 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 21,42 € brutos mensuales.
- d) El precio del quinquenio previsto en el apartado b), es 25,5 € brutos mensuales.
- e) La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador/a 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 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 cincuenta mil euros (50.000 €), esta indemnización en caso de muerte se abonará 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 quince mil euros (15.000 €), que será abonado a los derechohabientes citados en el párrafo anterior, en caso de fallecimiento del trabajador/a 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/as.

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 formada hasta el 30% del salario fijo bruto que actualmente perciben los trabajadores/as.
- 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/a que desee adherirse al Plan de Retribución Flexible deberá firmar un acuerdo de novación contractual con la Empresa.
- d) La adhesión al Plan de Retribución Flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.
- e) La elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario del empleado, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie con las exenciones fiscales según la legislación vigente
- f) La Dirección de la Empresa aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos elegidos a través del Plan de Retribución Flexible, no supondrán ningún tipo de compensación económica a los empleados que disfruten de dichos beneficios o productos.
- g) En el supuesto que el empleado o la Empresa decidiesen no prorrogar el Acuerdo de Retribución Flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, el empleado tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que 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/as, 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/a tendrá derecho de adherirse al Seguro Médico Privado concertado por la Empresa GDES para sus trabajadores/as con la Aseguradora correspondiente, entrando dicho Seguro médico dentro de la retribución flexible del trabajador/a, debiendo por tanto firmar el Trabajador/a 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/a tuviera que utilizar su vehículo, esta vendrá obligada a abonar por este concepto la cantidad de veintiocho céntimos de euro (0,28 €) por Kilómetro recorrido, comenzando estos desde el lugar de residencia oficial del trabajador/a, tanto a la ida como a la vuelta, con un máximo de 65 Kilómetros ida y vuelta.

Artículo 18. Trabajo tóxicos, penosos o peligroso.

Los trabajos Tóxicos, penosos o peligrosos que realice el personal se abonaran 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 seguridadlaboral.

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/as 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/as, 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/as 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/as reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, 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 (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 artículo 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/as, 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/as.

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/as y sus representantes. El deber que el empresario tiene de consultar a los trabajadores/as, 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/as 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/as 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/as en materias de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representante de los trabajadores/as.

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/as.

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: 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 descansar 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/a percibirá una compensación de 11 euros brutos por hora extraordinaria compensada con descanso. Esa compensación se percibirá por el trabajador/a en el mes en el que el trabajador/a 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/a 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/a: 22,5 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/as.

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/a que al final del año natural tuviera pendiente de compensar alguna hora extraordinaria podrá trasladarla al año que viene siempre respetando los cuatro meses siguientes a la realización efectiva de la hora extraordinaria.

En el supuesto de que al trabajador/a 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 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 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/as determinarán el carácter u la naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 21. 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 22. Plus llamada día laborable, plus llamada sábado, domingo y festivos, plus prolongación de jornada, plus jornada desplazada y plus festivos especiales.

Se acuerda establecer varios pluses salariales para las categorías de Encargado, Jefe de Equipo, Especialista, Oficial y Ayudante, que compensa al trabajador/a 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.

Lo supuestos de llamadas o de prolongaciones de jornadas se realizarán 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/a 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
- Plus Festivos Especiales: todos aquellos trabajadores/as que tengan que prestar su actividad los días de jueves santo y viernes santo, 24 , 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán un plus festivo especial de 40 euros brutos.

Artículo 23. 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/as afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontara en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota mensual correspondiente.

El trabajador/a 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 número 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/as y demás Disposiciones de carácter general.

Artículo 24. Elecciones.

Los trabajadores/as 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 25. Pago de haberes.

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

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

Artículo 26. Trabajos extraordinarios.

En el caso de que se produjera una emergencia, se computara como trabajo efectivo, el tiempo que el trabajador/a 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 27. Vales de comida.

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

Artículo 28. Finiquitos.

El trabajador/a podrá estar asistido de un representante legal para la firma del finiquito, quien lo firmara junto con el trabajador/a 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/a le corresponde por la prestación laboral realizada y no abonada.

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

Artículo 29. Prestaciones de carácter social.

La Empresa creará un fondo de préstamos para los años 2019, 2020 y 2021 por un importe total de 40.000 € (cuarenta mil euros).

Los trabajadores/as 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 5.000 € (cinco mil euros).

Los trabajadores/as 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/as, los cuales podrán volver a ser solicitados como préstamos por nuevos trabajadores/as.

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

Artículo 30. Subvención Delegado de Personal.

La Empresa subvencionará las actividades sindicales de los Delegados de Personal en los años 2019, 2020 Y 2021 con un total de setecientos euros anuales (700 €) para cada año de vigencia del convenio que se abonarán dentro de los tres primeros meses del año. La subvención correspondiente al año 2019 se realizará de forma inmediata a la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 31. Excedencias.

Los trabajadores/as 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 a cinco años.



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

El trabajador/a en situación de excedencia, solicitará 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/as 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 mantienen en toda su integridad el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Artículo 32. Jubilaciones.

Se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores/as 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.

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

Artículo 33. Contrato de relevo.

Todos los trabajadores/as que reúnan las condiciones para acogerse a este tipo de contrato y siempre que el trabajador/a 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/a y empresa de conformidad con la legislación vigente en la materia.

Artículo 34. 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/as 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/as 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/as 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/as 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/as 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/a 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/as 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/as, 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 mas o en menos del número de representantes de conformidad con los módulos previstos en los artículos 62 y 66 del Estatuto de los Trabajadores/as 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/as 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 ultima 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/as 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/as 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/as 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 nominas 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/a).

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/as 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/a 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/as subrogados.

Artículo 35. 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/as.

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 36. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as, 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 37. 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/as de Extremadura (UGT) y de Comisiones Obreras (CC.OO), en representación de los trabajadores/as, 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 38. Igualdad efectiva entre hombres y mujeres

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

También se regularán medidas específicas para prevenir el acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo, según el artículo 48º 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/as 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/as se beneficiarán 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 I**

TABLA SALARIAL AÑO 2019					2%	
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PAGA BENEFICIOS	PAGA JULIO	PAGA NAVIDAD		
					PLUS DISTANCIA	87,52 €
ENCARGADO	2.382,85	2.382,85	2.382,85	2.382,85	PLUS LLAMADA DIA LABORABLES	61,85 €
JEFE DE EQUIPO	2.107,01	2.107,01	2.107,01	2.107,01	PLUS LLAMADA SABADOS, DOMINGOS, FESTIVOS	86,59 €
ESPECIALISTA	1.830,81	1.830,81	1.830,81	1.830,81	PLUS PROLONGACION DE JORNADA	37,12 €
AUX ADVO	926,69	926,69	926,69	926,69	PLUS JORNADA DESPLAZADA	37,12 €
OFICIAL (CAMPAÑA)	926,69	926,69	926,69	926,69		
AYUDANTE	897,22	897,22	897,22	897,22		

**ANEXO II**

TABLA SALARIAL AÑO 2020					2%	
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PAGA BENEFICIOS	PAGA JULIO	PAGA NAVIDAD		
					PLUS DISTANCIA	89,27 €
ENCARGADO	2.430,51 €	2.430,51 €	2.430,51 €	2.430,51 €	PLUS LLAMADA DIA LABORABLES	63,09 €
JEFE DE EQUIPO	2.149,15 €	2.149,15 €	2.149,15 €	2.149,15 €	PLUS LLAMADA SABADOS, DOMINGOS, FESTIVOS	88,32 €
ESPECIALISTA	1.867,43 €	1.867,43 €	1.867,43 €	1.867,43 €	PLUS PROLONGACION DE JORNADA	37,86 €
AUX ADVO	945,22 €	945,22 €	945,22 €	945,22 €	PLUS JORNADA DESPLAZADA	37,86 €
OFICIAL (CAMPAÑA)	945,22 €	945,22 €	945,22 €	945,22 €		
AYUDANTE	915,16 €	915,16 €	915,16 €	915,16 €		

**ANEXO III**

TABLA SALARIAL AÑO 2021						
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PAGA BENFICIOS	PAGA JULIO	PAGA NAVIDAD		2%
					PLUS DISTANCIA	91,06 €
ENCARGADO	2.479,12	2.479,12	2.479,12	2.479,12	PLUS LLAMADA DIA LABORABLES	64,35 €
JEFE DE EQUIPO	2.192,13	2.192,13	2.192,13	2.192,13	PLUS LLAMADA SABADOS, DOMINGOS, FESTIVOS	90,09 €
ESPECIALISTA	1.904,78	1.904,78	1.904,78	1.904,78	PLUS PROLONGACION DE JORNADA	38,62 €
AUX ADVO	964,12	964,12	964,12	964,12	PLUS JORNADA DESPLAZADA	38,62 €
OFICIAL (CAMPAÑA)	964,12	964,12	964,12	964,12		
AYUDANTE	933,46	933,46	933,46	933,46		

• • •

