



RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2022, 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 II Convenio Colectivo para el personal de la empresa GPEX, SAU. (2022061376)

Visto el texto del "II Convenio Colectivo para el personal de la empresa GPEX, SAU" -código de convenio 81100102012016- presentado ante la autoridad laboral el 28 de febrero de 2022 y que fue suscrito con fecha 24 de febrero de 2022, de una parte, por la Dirección de la empresa pública Sociedad de Gestión Pública de Extremadura (GPEX), en representación de la parte empresarial y, de otra, por su Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y teniendo en cuenta:

Primero. Inicialmente, el documento presentado a inscripción y publicación constaba del Convenio Colectivo propiamente dicho y de diversos anexos, entre los que se encontraban el V y el VI que incorporaban, respectivamente, el plan de igualdad y el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo de la entidad.

Segundo. El 13 de abril de 2022 se presenta en el Registro Único de la Junta de Extremadura y se incorpora a REGCON, escrito de la Mesa Negociadora del convenio colectivo, en el que solicita que se proceda a la inscripción y publicación del texto del convenio y de sus anexos, salvo el del plan de igualdad y el del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo de la entidad, debido a que dichos documentos (que se están subsanando a requerimiento de la autoridad laboral) se han presentado de forma independiente en la plataforma REGCON, por demandar una inscripción y publicidad propia.

Tercero. El artículo 11 (apartados 1 y 3) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, determina que "los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes" y que "la citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad". Por su parte, el artículo 12 de dicho reglamento dispone que "serán objeto de depósito voluntario (...) las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo".

En concordancia, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, establece que serán objeto de inscripción en el registro: a) los convenios colectivos de trabajo (...) y f) los planes de igualdad. Y en su disposición adicional segunda habla de que "se podrá



solicitar el depósito de los acuerdos relativos a los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el presente real decreto”.

En consecuencia, por la independencia registral entre el Convenio Colectivo, el plan de igualdad y el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, habida cuenta de la solicitud de la Mesa Negociadora 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 citado Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, y el artículo 6 del 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,

ACUERDA

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, en los términos solicitados por la Mesa Negociadora y especificados en el cuerpo de esta resolución.

Mérida, 3 de mayo de 2022.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA GPEX, SAU

INDICE

Capítulo I. Naturaleza y efectos

Artículo 1º. Partes negociadoras

Artículo 2º. Naturaleza y efectos

Artículo 3º. Ámbito Territorial

Artículo 4º. Ámbito Personal.....

Artículo 5º. Vigencia

Artículo 6º. Indivisibilidad del Convenio Colectivo.....

Artículo 7º. Denuncia y Prórroga del Convenio Colectivo.....

Artículo 8º. Condición más beneficiosa.....

Artículo 9º. Comisión Paritaria.....

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 10º. Organización del trabajo.

Artículo 11º. Clasificación profesional.

Artículo 12º. Desarrollo profesional.....

Capítulo III. Retribuciones

Artículo 13º. Proceso de regularización y homogeneización

Artículo 14º. Retribuciones.

Artículo 15º. Horas Extraordinarias

Capítulo IV. Movilidad y adaptación del puesto de trabajo

Artículo 16º. Movilidad geográfica.....

Artículo 17º. Cambio o adaptación del Puesto de Trabajo por variación en las condiciones psicofísicas de la trabajadora o del trabajador.



Artículo 18º.	Permutas.....
Artículo 19º.	Movilidad funcional.....
Capítulo V.	Selección y provisión de puestos de trabajo
Artículo 20º.	Catalogación y Provisión de puestos de trabajo.
Artículo 21º.	Selección.....
Artículo 22º.	Contratación.
Capítulo VI.	Calendario laboral y jornada
Artículo 23º.	Calendario laboral.....
Artículo 24º.	Jornada y Horario
Capítulo VII.	Permisos y situaciones.....
Artículo 25º.	Vacaciones.....
Artículo 26º.	Permisos y licencias retribuidos.....
Artículo 27º.	Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.....
Artículo 28º.	Suspensión de contrato.....
Artículo 29º.	Excedencias.
Artículo 30º.	Reingreso.
Artículo 31º.	Jubilación.
Artículo 32º.	Seguro obligatorio. Indemnización por incapacidad, fallecimiento, dependencia severa o gran dependencia.
Capítulo VIII.	Regimen Disciplinario
Artículo 33º.	Régimen Disciplinario.
Artículo 34º.	Procedimiento y graduación de las sanciones.
Artículo 35º.	Tolerancia o encubrimiento de las faltas.



Artículo 36º.	Clasificación de las faltas.
Artículo 37º.	Faltas leves.....
Artículo 38º.	Faltas graves.....
Artículo 39º.	Faltas muy graves.....
Artículo 40º.	Sanciones.....
Artículo 41º.	Prescripción de las faltas.....
Capítulo IX.	Garantías Sindicales.....
Artículo 42º.	Derechos Sindicales.
Artículo 43º.	Comités de empresa o de centro de trabajo.....
Artículo 44º.	Garantías de los y las representantes de los/las trabajadores/as.....
Capítulo X.	Seguridad y Salud.....
Artículo 45º.	Seguridad y Salud laboral
Artículo 46º.	Artículo 46. Derechos y Obligaciones
Artículo 47º.	Personas Delegadas de Prevención
Artículo 48º.	Comité de Seguridad y Salud Laboral.....
Artículo 49º.	Ropa de trabajo y equipos de protección individual.....
Artículo 50º.	Protección de las personas especialmente sensibles a determinados riesgos.....
Artículo 51º.	Vigilancia de la Salud Laboral
Artículo 52º.	Protección de la maternidad
Capítulo XI.	Igualdad.....
Artículo 53º.	“La Comisión de Igualdad, objetos y ámbito.
Artículo 55º.	Materias.....



Artículo 56º.	Funciones.
Capítulo XII.	Formación.....
Artículo 57º.	Formación y perfeccionamiento.....
Capítulo XIII.	Prestaciones no salariales
Artículo 58º.	Prestaciones no salariales.
Disposiciones adicionales	
Disposición final	
ANEXOS	
ANEXO I.	Tablas Salariales.....
ANEXO II.	Complementos Retributivos
ANEXO III.	tablas proceso de regularización y homogenización
ANEXO IV.	Criterios Niveles Profesionales.....
ANEXO VII.	Protocolo contra el Acoso Laboral.....
ANEXO VIII.	Procedimiento regulación Teletrabajo
ANEXO IX.	Ausencia para asistencia médica personal, o acompañamiento a familiar de 1º de consanguinidad o afinidad y personas a su cargo dependientes.....



CAPÍTULO I

Naturaleza y efectos

Artículo 1. Partes negociadoras.

El presente Convenio Colectivo se ha negociado y concluido entre la Dirección de la Empresa Pública 'Sociedad de Gestión Pública de Extremadura, SAU', en adelante GPEX y el Comité de Empresa, conforme prevé el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Naturaleza y efectos.

El presente Convenio Colectivo se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y su contenido obliga, durante su vigencia, a la empresa GPEX, a los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito personal y al Comité de Empresa, comprometiéndose las partes a no adoptar medidas que impidan la aplicación del mismo y a someterse a los procedimientos arbitrales que se acuerden para caso de conflicto.

Las partes acuerdan como solución de conflictos laborales que afecten a las personas que trabajan en la empresa y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, someterse a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que produzcan el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 8.,3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga al empresariado, representaciones sindicales y trabajadores/as a



plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 3. Ámbito Territorial.

Este Convenio Colectivo es de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo que actualmente tiene abiertos GPEX, así como los que pudiera tener o crear en el futuro en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 4. Ámbito Personal.

Este Convenio Colectivo regula las relaciones jurídico-laborales del personal que presta su trabajo en la empresa pública GPEX.

Así mismo este Convenio Colectivo será de aplicación a toda la plantilla de la empresa con independencia de donde preste su servicio.

Queda excluido el personal con contrato de alta dirección.

Artículo 5. Vigencia.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su firma y con carácter retroactivo desde el día uno de enero de 2022 y se prolongará hasta el 31 de diciembre del 2028.

Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio Colectivo.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, por lo que cualquier modificación al mismo deberá ser acordada previamente por ambas partes y debidamente publicada.

Artículo 7. Denuncia y Prórroga del Convenio Colectivo.

Las partes firmantes podrán denunciar el presente Convenio Colectivo en los tres últimos meses de vigencia o de cualquiera de las prórrogas anuales del mismo. En caso contrario, se entenderá prorrogado su contenido. Una vez denunciado el Convenio Colectivo, éste seguirá vigente en su totalidad hasta que se logre un nuevo acuerdo de Convenio Colectivo, que tendrá que ser ratificado por ambas partes. En el plazo de un mes a partir de la fecha de denuncia se constituirá la Comisión Negociadora.



Artículo 8. Condición más beneficiosa.

Todo el personal al que se le aplica el presente Convenio Colectivo estará sujeto a la condición más beneficiosa en cuanto a condiciones de trabajo y aspectos económico-sociales. En este sentido, se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

En ningún caso tendrá la consideración de condición más beneficiosa, ni derecho adquirido:

- La concesión de teletrabajo como consecuencia de medidas extraordinarias acordadas entre empresa y comité de empresa al margen del procedimiento de regulación del teletrabajo aprobado entre las partes.
- La regulación de las excedencias por incompatibilidad concedidas en lo que se refiere a su duración máxima, debiendo aplicarse directamente sobre este tipo de excedencia lo previsto en el presente Convenio Colectivo.
- La reserva de puesto de trabajo de las personas que se encuentren en excedencia por incompatibilidad, dejará de tener vigencia para las personas que ya sean funcionarias o que adquieran esta condición, finalizando su relación laboral con GPEX
- Las condiciones económicas que rigen para las personas trabajadoras del proyecto denominado "Secretaría Conjunta del Programa de Cooperación INTERREG V A ESPAÑA-PORTUGAL" (en adelante POCTEP) si la empresa dejase de ejecutar el citado proyecto. En este caso, las retribuciones de dichas personas trabajadoras se adecuarían a las tablas salariales existentes en la empresa al momento de dejar de realizar el citado proyecto, desapareciendo el Complemento denominado Específico POCTEP.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria constituida, está compuesta por diez personas, cinco que corresponden a la Representación Legal de los/las Trabajadores/ras, y otras cinco en representación de la Empresa, propiciando una composición equilibrada y paritaria. La duración de su composición se renovará cada 4 años.

No obstante, aquellas Secciones Sindicales legalmente constituidas, también podrán participar con una persona con voz pero sin voto.

Esta Comisión, tiene su razón social en el domicilio social de la Empresa.

Dicha Comisión tiene las siguientes funciones:



- a) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento.
- b) Ser el órgano de interpretación, vigilancia y forma de aplicación del presente Convenio Colectivo.
- c) Intervenir con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto colectivo que pudiera plantearse entre las partes. A tal efecto, cualquiera de las partes firmantes de este Convenio Colectivo podrá instar a la citada Comisión Paritaria, la cual deberá ser convocada dentro del plazo improrrogable de los diez días siguientes al de la fecha de recepción de la referida solicitud. El correspondiente informe de la Comisión Paritaria deberá emitirse en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de celebración de la reunión correspondiente, debiéndose notificar a las partes.
- d) Valorar los cursos para la validación de las horas de formación requeridas en los cambios de nivel y emisión de informe para la carrera profesional.
- e) Negociar, acordar y publicar nuevas propuestas de complementos retributivos que se proponga y no estén contemplados en el presente Convenio Colectivo.
- f) Vigilar y aprobar el correcto encuadramiento profesional a las funciones que realiza el personal de GPEX.
- g) Ser informada de las solicitudes de cambio de nivel.
- h) Emitir informe previo a la modificación de niveles de acuerdo con la carrera profesional horizontal, así como del resto de ascensos y promociones.

Para que pueda considerarse constituida la Comisión Paritaria y para la válida adopción de los acuerdos, deberán estar presentes, al menos, el 51% de la representatividad de cada parte.

Este órgano se reunirá al menos una vez al semestre, siempre que haga falta, o cuando una de las dos partes lo comunique. Las actas de la Comisión Paritaria, en las que deberán constar expresamente los acuerdos y los votos particulares, en su caso, serán redactadas y remitidas al Comité de Empresa en el plazo de quince días desde la celebración de la correspondiente sesión. La presidencia de la Comisión comunicará los acuerdos recogidos en el acta a la Dirección de la Empresa y a todo el personal afectado para llevarlos a efecto en los diez laborables siguientes a la firma de la misma por las partes.

La Comisión Paritaria podrá crear Comisiones Técnicas o de Seguimiento en aquellas áreas o materias que por su especificidad así lo requieran y así se considere conveniente.



CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de GPEX, sin perjuicio de la consulta, participación y negociación con el Comité de Empresa, cuando las decisiones de la empresa tomadas en ejercicio de sus potestades de autoorganización puedan tener repercusiones en las condiciones de trabajo en los términos del artículo 41 del E.T.

El objeto de la organización del trabajo es ser un eficiente medio propio de la Administración, basado en la adscripción óptima de los recursos humanos y la utilización óptima de los recursos materiales. El Comité de Empresa firmante del presente Convenio Colectivo participará en esta materia mediante el estudio de las condiciones de trabajo de los distintos centros, debiendo ser oído en sus conclusiones y en todas aquellas sugerencias que contribuyan a la racionalización del trabajo y a la mejora de la productividad.

La organización del trabajo se inspirará, entre otros, en los siguientes criterios:

- a) La mejora de la prestación de servicios de acuerdo con criterios de eficiencia.
- b) La simplificación de los procesos operativos y mejora de los métodos de trabajo.
- c) La adecuación de las plantillas de personal a las necesidades reales de los servicios que se han de prestar.
- d) La correcta clasificación del personal y una óptima adecuación entre puestos de trabajo y grupos profesionales.
- e) La mejora de la calidad del empleo, mediante la carrera profesional, promoción y la formación del personal.
- f) El establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con garantías de seguridad y salud.

Gpex, como empresa pública, favorecerá las prácticas de alumnado de centros formativos de ciclo de grado medio y superior, así como de la universidad, creando acuerdos con los centros correspondientes, de cara a retener el talento, siempre que, en la medida de lo posible, no suponga costes para la empresa.

**Artículo 11. Clasificación profesional.**

Se establece una clasificación profesional dividida en cinco grupos profesionales atendiendo a la titulación y/o estudios que se requieran para el desempeño del puesto de trabajo y a la legislación vigente:

Grupo A. Doctorado/Licenciatura, Arquitectura, Ingeniería, Grado correspondiente, Máster habilitante o asimilado en aquellas disciplinas en las que sea pertinente.

Grupo B. Diplomatura, Arquitectura Técnica, Ingeniería Técnica o Grado correspondiente.

Grupo C. Bachiller / FP2 / Ciclo Grado Superior / Titulación o Cualificación Profesional, o equivalente.

Grupo D. Graduado Escolar/ Graduado ESO/FP1/Ciclo Grado Medio / Cualificación Profesional o equivalente

Grupo E. Certificado escolar o equivalente / Sin titulación

En ningún caso podrá descender una persona trabajadora del grupo profesional en el que se encuentre encuadrada a la firma del presente convenio, independientemente de que ostente o no la titulación necesaria para mantenerse en dicho grupo.

Cada grupo profesional está compuesto por cinco niveles profesionales.

Grupo A. Se encuadran en este grupo profesional las personas que trabajan en la empresa GPEX que, estando en posesión de un título de doctorado, licenciatura, Arquitectura, Ingeniería, Grado correspondiente, Máster habilitante o asimilado en aquellas titulaciones en las que sea pertinente, desempeñen un puesto de trabajo para el que se exija dicha titulación. Les corresponderá un salario base de veintiocho mil novecientos ochenta y dos euros y treinta y siete céntimos (28.982,37€) anuales de acuerdo con la tabla del anexo I-A.

Está compuesto por cinco niveles profesionales:

Nivel 1. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional A, acrediten diez años de experiencia en la empresa. Este nivel está dotado con mil seiscientos catorce euros y cuarenta céntimos (1.614,40€) anuales.

Nivel 2. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional A, hayan permanecido cuatro años en el nivel 1 del grupo profesional y una formación de 50 horas. Este nivel



está dotado con mil ciento nueve euros y noventa céntimos (1.109,90€) anuales.

Nivel 3. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional A, hayan permanecido cuatro años en el nivel 2 del grupo profesional y una formación de 120 horas. Este nivel está dotado con mil ciento nueve euros y noventa céntimos (1.109,90€) anuales.

Nivel 4. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional A, hayan permanecido cuatro años en el nivel 3 del grupo profesional y una formación de 120 horas. Este nivel está dotado con mil ciento nueve euros y noventa céntimos (1.109,90€) anuales.

Nivel 5. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional A, hayan permanecido cuatro años en el nivel 4 del grupo profesional y una formación de 120 horas. Este nivel está dotado con mil ciento nueve euros y noventa céntimos (1.109,90€) anuales.

Grupo B. Se encuadran en este grupo profesional las personas que trabajan en la empresa GPEX que, estando en posesión de un título de Diplomatura, Arquitectura Técnica, Ingeniería Técnica o Grado correspondiente, desempeñen un puesto de trabajo para los que se exija dicha titulación. Les corresponderá un salario base de veinticinco mil trescientos cincuenta y nueve euros y cincuenta y ocho céntimos (25.359,58 €) anuales de acuerdo con la tabla del anexo I-A.

Está compuesto por cinco niveles profesionales:

Nivel 1. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional B, acrediten diez años de experiencia en la empresa. Este nivel está dotado con mil quinientos trece euros y cincuenta céntimos (1.513,50€) anuales.

Nivel 2. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional B, hayan permanecido cuatro años en el nivel 1 del grupo profesional y una formación de 50 horas. Este nivel está dotado con mil nueve euros (1.009€) anuales.

Nivel 3. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional B, hayan permanecido cuatro años en el nivel 2 del grupo profesional y una formación de 100 horas. Este nivel está dotado con mil nueve euros (1.009€) anuales.



Nivel 4. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional B, hayan permanecido cuatro años en el nivel 3 del grupo profesional y una formación de 100 horas. Este nivel está dotado con mil nueve euros (1.009€) anuales.

Nivel 5. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional B, hayan permanecido cuatro años en el nivel 4 del grupo profesional y una formación de 100 horas. Este nivel está dotado con mil nueve euros (1.009€) anuales.

Grupo C. Se encuadran en este grupo profesional las personas que trabajan en la empresa GPEX que, estando en posesión de un título de Bachiller, FP2, Ciclo Grado Superior, Titulación o Cualificación profesional o equivalente, desempeñen un puesto de trabajo para los que se exija dicha titulación. Les corresponderá un salario base de veinte mil quinientos veintinueve euros con dieciocho céntimos (20.529,18 €) anuales de acuerdo con la tabla del anexo I-A.

Está compuesto por cinco niveles profesionales:

Nivel 1. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional C, acrediten diez años de experiencia en la empresa. Este nivel está dotado con mil nueve euros (1.009€) anuales.

Nivel 2. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional C, hayan permanecido cuatro años en el nivel 1 del grupo profesional y una formación de 50 horas. Este nivel está dotado con ochocientos siete euros y veinte céntimos (807,20€) anuales.

Nivel 3. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional C, hayan permanecido cuatro años en el nivel 2 del grupo profesional y una formación de 80 horas. Este nivel está dotado con ochocientos siete euros y veinte céntimos (807,20€) anuales.

Nivel 4. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional C, hayan permanecido cuatro años en el nivel 3 del grupo profesional y una formación de 80 horas. Este nivel está dotado con ochocientos siete euros y veinte céntimos (807,20€) anuales.

Nivel 5. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional C, hayan permanecido cuatro años en el nivel 4 del grupo profesional y una formación de 80 horas. Este nivel está dotado con ochocientos siete euros y veinte céntimos (807,20€) anuales.



Grupo D. Se encuadran en este grupo profesional las personas que trabajan en la empresa GPEX que, estando en posesión de un título de Graduado Escolar, Graduado ESO, FP1, Ciclo Grado Medio, Cualificación Profesional o equivalente, desempeñen un puesto de trabajo para los que se exija dicha titulación. Les corresponderá un salario base de dieciocho mil ciento trece euros y noventa y ocho céntimos (18.113,98 €) anuales de acuerdo con la tabla del anexo I-A.

Está compuesto por cinco niveles profesionales:

Nivel 1. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional D, acrediten diez años de experiencia en la empresa. Este nivel está dotado con ochocientos siete euros y veinte céntimos (807,20€) anuales.

Nivel 2. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional D, hayan permanecido cuatro años en el nivel 1 del grupo profesional y una formación de 50 horas. Este nivel está dotado con seiscientos cinco euros y cuarenta céntimos (605,40€) anuales.

Nivel 3. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional D, hayan permanecido cuatro años en el nivel 2 del grupo profesional y una formación de 60 horas. Este nivel está dotado con seiscientos cinco euros y cuarenta céntimos (605,40€) anuales.

Nivel 4. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional D, hayan permanecido cuatro años en el nivel 3 del grupo profesional y una formación de 60 horas. Este nivel está dotado con seiscientos cinco euros y cuarenta céntimos (605,40€) anuales.

Nivel 5. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional D, hayan permanecido cuatro años en el nivel 4 del grupo profesional y una formación de 60 horas. Este nivel está dotado con seiscientos cinco euros y cuarenta céntimos (605,40€) anuales.

Grupo E. Se encuadran en este grupo profesional las personas que trabajan en la empresa GPEX que, estando en posesión de Certificado Escolar o sin titulación, desempeñen un puesto de trabajo para los que se exija dicha cualificación. Les corresponderá un salario base de dieciséis mil novecientos seis euros y treinta y ocho céntimos (16.906,38 €) anuales de acuerdo con la tabla del anexo I-A.



Está compuesto por cinco niveles profesionales:

Nivel 1. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional E, acrediten diez años de experiencia en la empresa. Este nivel está dotado con seiscientos cinco euros y cuarenta céntimos (605,40€) anuales.

Nivel 2. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional E, hayan permanecido cuatro años en el nivel 1 del grupo profesional y una formación de 20 horas. Este nivel está dotado con cuatrocientos cincuenta y cuatro euros y cinco céntimos (454,05€) anuales.

Nivel 3. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional E, hayan permanecido cuatro años en el nivel 2 del grupo profesional y una formación de 40 horas. Este nivel está dotado con cuatrocientos cincuenta y cuatro euros y cinco céntimos (454,05€) anuales.

Nivel 4. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional E, hayan permanecido cuatro años en el nivel 3 del grupo profesional y una formación de 40 horas. Este nivel está dotado con cuatrocientos cincuenta y cuatro euros y cinco céntimos (454,05€) anuales.

Nivel 5. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional E, hayan permanecido cuatro años en el nivel 4 del grupo profesional y una formación de 40 horas. Este nivel está dotado con cuatrocientos cincuenta y cuatro euros y cinco céntimos (454,05€) anuales.

Artículo 12. Desarrollo profesional.

El desarrollo profesional tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y la trabajadora, y tratando de lograr:

La potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los objetivos que tiene que desarrollar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.

La motivación personal y laboral a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y consecuente promoción económica.

Ámbito de aplicación.



Se aplica a todo el personal sujeto a este Convenio Colectivo.

Procedimiento.

Se realizará conforme a los requisitos de tiempo y formación establecidos en el Anexo IV. La formación necesaria será negociada y acordada dentro de la Comisión Paritaria.

Progresión profesional.

Todas las personas que trabajan en la empresa, cumpliendo con los requisitos establecidos en el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a una carrera profesional que puede ser en dos sentidos:

1. Carrera Horizontal.

- a) El devengo de las cantidades económicas asimiladas a cada nivel profesional se producirá el día uno del mes siguiente al que se cumplan los requisitos que dan derecho a su percepción, previa solicitud de la persona interesada y verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de la Comisión Paritaria.

La solicitud podrá realizarse con una antelación máxima de un mes al cumplimiento de tiempo requerido para el cambio de nivel.

- b) Los períodos de permanencia en la Empresa y mismo grupo profesional, así como las horas de formación necesarias para optar a un determinado nivel profesional son los establecidos en la tabla del Anexo IV.
- c) Las horas aportadas para un cambio de nivel, que podrán ser de formación específica y/o transversal, tendrán validez por una sola vez, debiendo haber sido obtenida durante su permanencia en el nivel de procedencia.
- d) La anterior condición no se aplicará a la obtención del Nivel I, ni a la obtención del Nivel II para el que será válida toda formación específica y/o transversal que se aporte, con independencia del grupo profesional del que se trate.
- e) Toda la formación que se aporte para la obtención de un nivel profesional deberá haberse realizado durante el tiempo trabajado en GPEX.
- f) La carrera horizontal consta de un máximo de cinco niveles que son consolidables y tendrán la retribución correspondiente al grupo en el que se haya obtenido cada uno de ellos.



En el caso de que una persona cambie de grupo profesional, consolidará los niveles adquiridos en el grupo de procedencia, pasando a percibir la retribución de los niveles que le resten de carrera horizontal según el grupo al que haya cambiado, siempre que permanezca en dicho grupo los años necesarios y cumpla con los requisitos de formación que corresponda.

g) En caso de cambiar de grupo profesional antes de cumplir el tiempo necesario para adquirir un nivel profesional en el grupo de origen, los años acumulados contarán al 50% para la adquisición del nivel en el grupo al que se accede, es decir, cada dos años del grupo de procedencia contarán como un año en el grupo al que se accede, o su parte proporcional. Esta condición no es de aplicación a la obtención del nivel 1.

En caso de ser necesarias horas de formación, serán válidas las obtenidas a partir de la fecha de adquisición del nivel de procedencia, independientemente del grupo.

2. Promoción o Ascenso.

La Representación Legal de la plantilla de GPEX será informada de las publicaciones que se realicen previas a los procesos de promoción o ascenso, en los cuales podrán participar como personas observadoras, con voz pero sin voto, en todas las fases de los procesos y tendrán acceso a la consulta de toda la documentación generada en los mismos a petición de la persona candidata.

2a) Cambio a un grupo superior.

El cambio a un grupo superior se realizará conforme al procedimiento de promoción de personal acordado entre la empresa y el comité de empresa, y debidamente publicado.

La carrera vertical para acceder a un grupo superior, podrá originarse por cualquiera de estas dos vías:

1. Procesos de selección abiertos. Para ello se debe dar:

- Que la empresa oferte públicamente (en la web de GPEX) el puesto vacante.
- Que la persona interesada se inscriba en la oferta publicada, de la misma manera y por la misma vía que el resto de candidaturas al puesto ofertado.
- Que la persona interesada cumpla con los requisitos establecidos para el acceso al grupo y puesto de la vacante.
- Que la persona trabajadora de GPEX, aun compitiendo en igualdad de condiciones que el resto de participantes, resulte seleccionada como candidatura óptima.



2. Procesos de selección internos. Para ello se debe dar:

- Que la empresa publique la oferta en la intranet de GPEX.
- Que la persona interesada se inscriba en la oferta publicada.
- Que la persona interesada cumpla con los requisitos establecidos para el acceso al grupo y puesto de la vacante.
- Que la persona trabajadora de GPEX, resulte seleccionada como candidatura óptima.

La empresa publicará por esta vía, con carácter previo a la aplicación de las bolsas, al menos el 20% de aquellas necesidades, en las que concurren las siguientes circunstancias:

- Se trate de puestos vacantes o de nueva creación
- Con duración prevista de al menos 6 meses
- Que no sean puestos por sustitución de persona trabajadora.
- Que se requiera cubrir 5 o más puestos bajo la misma oferta y que éstos sean de idéntico perfil

Los puestos ofertados por esta vía, que resulten no cubiertos por no cumplir ninguna persona interesada con el perfil requerido para el puesto, pasarán a incrementar en número el proceso de selección que se esté llevando a cabo para la cobertura de los puestos restantes.

En el caso de requerir experiencia previa para ese puesto, se habilitará el acceso a las personas que participen en el mismo proyecto o encargo, desde puestos con categorías inferiores.

En el caso de que en una anualidad no se publicara ningún proceso de selección interno por no cumplir con los requisitos establecidos en este punto, en la siguiente anualidad se publicará, al menos, un proceso en adición a los que correspondan en esa anualidad según los requisitos de este apartado.

Las personas que accedan a un grupo superior, por cualquiera de las dos vías detalladas anteriormente, tendrán reserva del puesto de trabajo que venían desarrollando en el grupo de procedencia, durante el tiempo que comprenda el período de prueba en el nuevo grupo.



2b) A un puesto de responsabilidad.

Se actuará conforme a lo siguiente:

Nivel 4. Promoción a director/directora y responsable de áreas de negocio.

Es responsable de desplegar las líneas estratégicas del departamento o área a nivel operativo, ejecutando y realizando el seguimiento de las actuaciones, identificando mejoras, coordinando las relaciones interdepartamentales y reportando información de la eficacia del despliegue a la Dirección.

Está considerado como personal de confianza de la Dirección, siendo su provisión, en consecuencia, mediante carrera a partir del Nivel 3 de responsabilidad, y/o de libre designación. Será informada la Representación Legal de las/los Trabajadores/as.

Son requisitos:

1º- Estar en posesión de titulación universitaria.

2º- Experiencia mínima de dos años en el Grupo A y/o B.

Nivel 3. Promoción a responsable de proyectos.

Es responsable de llevar a cabo la gestión total de los proyectos asignados, estimando los recursos (humanos y materiales), estrategias de desarrollo y seguimiento, necesarias a cada uno de ellos, para llevar a cabo su correcta ejecución.

Su provisión es mediante carrera y concurso, comprensiva de una valoración de méritos (con ponderación del 40%) y defensa de un proyecto (con ponderación del 60%). Será informada la Representación Legal de las/los Trabajadores/as, así como también podrá asistir una persona representante de cada organización sindical en calidad de observadora.

Serán requisitos:

1º- Estar en posesión de titulación universitaria.

2º- Experiencia mínima de dos años en el Grupo A y/o B.

3º- Pertener al área/departamento al que pertenezca el puesto de responsabilidad

El requisito de grupo profesional no podrá ser objeto de valoración en los méritos.



Nivel 2. Promoción a dirección de unidad, programa, dirección técnica, coordinación o jefatura de equipo de más de 15 personas.

Es responsable de dirigir una unidad, programa o equipo, coordinando y supervisando la actuación de grupos de trabajo amplios y de sus componentes, adoptando las medidas necesarias para garantizar su productividad, asumiendo el mando directo del personal adscrito y transmitiendo al mismo las instrucciones recibidas de la persona superior jerárquica.

Su provisión es mediante carrera y concurso, comprensiva de una valoración de méritos (con ponderación del 50%) y defensa de un proyecto (con ponderación del 50%). Será informada la Representación Legal de las/los Trabajadores/as, así como también podrá asistir una persona representante de cada organización sindical en calidad de observadora.

Serán requisitos:

1º Pertener a los grupos profesionales A o B. Podrá ser C o D cuando éste sea el grupo superior existente en el equipo.

2º Pertener al equipo al que está asignado el puesto de responsabilidad

El requisito de grupo profesional no podrán ser objeto de valoración en los méritos

Nivel 1. Promoción a dirección de unidad, programa, dirección técnica, coordinación o jefatura de equipo de hasta 15 personas.

Es responsable de dirigir una unidad, programa o equipo, coordinando y supervisando la actuación de grupos de trabajo reducidos y de sus componentes, adoptando las medidas necesarias para garantizar su productividad, asumiendo el mando directo del personal adscrito y transmitiendo al mismo las instrucciones recibidas de la persona superior jerárquica.

Su provisión es mediante carrera y concurso, comprensiva de una valoración de méritos (con ponderación del 50%) y defensa de un proyecto (con ponderación del 50%). Será informada la Representación Legal de las/los Trabajadores/as, así como también podrá asistir una persona representante de cada organización sindical en calidad de observadora.

Serán requisitos:

1º Pertener a los grupos profesionales A o B. Podrá ser C o D cuando éste sea el grupo superior existente en el equipo.



2º Pertener al equipo al que está asignado el puesto de responsabilidad

El requisito de grupo profesional no podrán ser objeto de valoración en los méritos.

Para la valoración de méritos que hagan referencia a tiempo, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Contabilizar todo el tiempo que la persona está dada de alta en GPX, computando las bajas por IT (por cualquier causa), siempre y cuando no excedan de 1 mes continuado (si excede se minorará en el tiempo total de la baja). Los permisos de maternidad/paternidad, se contabilizarán en su totalidad.

Para las conversiones necesarias en este cálculo se utilizará la referencia de 1 año = 12 meses y de 1 mes = 30 días

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 13. Proceso de regularización y homogeneización.

Entre los años 2022 y 2028 se realizará un proceso de regularización y homogeneización para igualar los salarios base por grupo profesional. Dicho proceso se iniciará el 1 de enero de 2022 y finalizará el 1 de enero de 2028 teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

1. A la persona que esté trabajando en la empresa a la firma del Convenio Colectivo y que su salario base más complemento transitorio y/o garantizado sea superior al salario base establecido para su grupo profesional, se le distribuirá la suma de estos conceptos según el salario base pactado en este Convenio Colectivo y que figurará en el volcado negociado y acordado entre la Empresa y el Comité de Empresa.
2. Las personas que estén trabajando en la empresa a la firma del Convenio y su salario base bruto anual más el complemento transitorio y/o garantizado en caso de tenerlo, no alcance el salario base establecido para su grupo profesional, se regirán por la tabla retributiva del Anexo III-A con el salario base establecido para cada año del periodo de regulación.
3. Las personas que se incorporen a la empresa durante el periodo de homogeneización, lo harán por el salario base establecido en el Anexo III-A, dependiendo del año de ingreso. Su progresión salarial seguirá conforme a lo establecido en dicho Anexo.

A partir del 1 de enero de 2029 lo harán por el salario base del grupo profesional al que pertenezca según el Anexo I-A

**Artículo 14. Retribuciones.**

1. Normas generales:

- a) El ingreso de la nómina se realizará entre los días 25 y 30 del mes al que corresponda el ingreso.
- b) Todo el personal que trabaja en la empresa tendrá a su disposición en la intranet el recibo del salario debidamente cumplimentado, en la primera quincena del mes vencido. En aquellos casos en los que no se tenga ordenador en el puesto de trabajo, la persona trabajadora recibirá el recibo de salario en mano o por correo electrónico, a su elección.
- c) Las personas que trabajan en la empresa, única y exclusivamente serán retribuidas por los conceptos y pluses salariales definidos y establecidos en este Convenio Colectivo.
- d) Las retribuciones del personal tendrán carácter preferente respecto a cualquier otro gasto de la empresa, excepto en aquellos casos excepcionales en los que se justificará debidamente por escrito a la Representación Legal de los/las Trabajadores/as.

La persona trabajadora de GPEX que sea declarada de baja por enfermedad o en cualquier otra situación que dé lugar a la declaración de incapacidad temporal, la Empresa completará desde el inicio de la misma, como mejora voluntaria al subsidio legalmente establecido, las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien del salario real fijado en este Convenio Colectivo.

La percepción del referido suplemento de mejora del subsidio legal, estará condicionada a que la persona en situación de baja cumpla con los requerimientos, a efectos de control de dicha situación, que en su caso se efectúen por parte de los servicios médicos que designe la empresa.

- e) Las personas fijas discontinuas tendrán acceso a la Intranet de GPEX y al portal de la persona empleada.

2. Conceptos Retributivos.

Los conceptos retributivos del personal, cuyas cuantías se establecen en las Tablas Salariales que figuran en los Anexos I, II, III y IV (a excepción de la antigüedad consolidada, complemento personal transitorio y complemento personal garantizado que no figuran), son los siguientes:

- a) Salario base:

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en 14 mensualidades,



correspondiendo 2 de ellas al concepto de pagas extraordinarias, cuyo importe viene determinado por el grupo al que se adscribe la persona trabajadora de acuerdo con el Anexo I- A y según el año de ingreso durante el periodo de normalización salarial según la tabla del Anexo III-A. El personal de nueva contratación entrará siempre por el salario base del grupo y durante el periodo de normalización por el establecido en el Anexo III-A según el año de ingreso.

b) Complemento de Nivel Profesional. Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en 14 mensualidades, cuyo importe viene determinado por el nivel que se asigna a la persona trabajadora dentro del grupo al que pertenezca de acuerdo con el Anexo I-C. Esta cantidad es proporcional al tiempo de prestación del trabajo.

c) Pagas Extraordinarias:

Se abonarán dos pagas extraordinarias al año en los meses de junio y diciembre, compuesta cada una de ellas por la suma del salario base de grupo, el complemento de antigüedad, antigüedad consolidada, complemento personal transitorio, complemento personal garantizado y el complemento de nivel profesional de cada persona trabajadora.

El devengo de cada una de las pagas extraordinarias se producirá conforme a la situación y derechos de la persona trabajadora, entre el 15 y el 20 de los meses de junio y diciembre de cada año, en proporción a los días cotizados durante los seis meses anteriores, esto es, desde el 1 de enero al 30 de junio y desde el 1 de julio al 31 de diciembre. A estos efectos los meses se considerarán de treinta días. En caso de cese de la persona trabajadora se liquidará la parte proporcional de paga extraordinaria que corresponda hasta el día de cese, incluido éste, conforme a la regla anterior.

d) Complemento de Antigüedad:

1. Las personas que trabajan en la empresa tendrán derecho por cada tres años trabajados en la misma, a una retribución mensual de 30,27 € (423,78 € anuales). hasta un máximo de 10 trienios. Esta retribución se abonará en catorce mensualidades.
2. Los trienios se devengarán en el mes en que se cumplan.

e) Complemento de Antigüedad consolidada:

Es la cantidad que viniera percibiendo el trabajador o trabajadora a título personal en el I Convenio Colectivo de GPEX por este concepto.

f) Complemento Personal Transitorio:

El excedente económico que como consecuencia de la adaptación a las nuevas tablas



retributivas de este Convenio Colectivo pudiera tener un trabajador o trabajadora a la fecha de firma de este Convenio Colectivo y que tendrá un carácter de absorbible en aquellos conceptos que se consideren como tales, con excepción de los conceptos de antigüedad, antigüedad consolidada y complementos funcionales excepto los de responsabilidad, y que llegará hasta el máximo de niveles de su grupo profesional y se abonará en catorce mensualidades.

Este concepto retributivo no será de aplicación a las personas que se incorporen a la empresa con fecha posterior a la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

g) Complemento Personal Garantizado:

El excedente económico que, como consecuencia de la adaptación a las nuevas tablas retributivas y resultante de aplicar el Complemento Personal Transitorio de este Convenio Colectivo, pudiera tener un trabajador o trabajadora a la fecha de firma de este Convenio Colectivo y que se abonará en catorce mensualidades.

En el caso de que el/la trabajador/a pase a percibir un complemento de responsabilidad como consecuencia de la provisión de puestos de trabajo, se convertirá en absorbible de forma temporal, durante el tiempo en que ocupe el puesto de responsabilidad y con el límite del importe de dicho complemento en el nivel que se le asigne. Se recuperará en su importe inicial al cesar en la responsabilidad.

Este complemento será absorbible en la parte que corresponda, en el caso de consolidación de promoción a Grupo profesional superior y durante el periodo de regulación y homogenización, tanto para el salario base como para los posteriores niveles profesionales.

Este concepto retributivo no será de aplicación a las personas que se incorporen a la empresa con fecha posterior a la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

h) Complemento de Peligrosidad, penosidad, toxicidad.

Es una retribución económica para aquellas personas que realizan actividades consideradas como tóxicas, penosas o peligrosas, siempre que, aun adoptando todas las medidas posibles, existan ciertos riesgos que vayan a seguir estando presentes, circunstancia ésta a determinar por el Comité de Seguridad y Salud laboral, de acuerdo con la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y la actividad de la persona, y según los criterios para delimitar cuáles son los trabajos excepcionalmente penosos, peligrosos, insalubres o tóxicos que establece el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (RD 1561/1995),



La dotación económica de este complemento es de ciento veintiún euros y ocho céntimos (121,08€) mensuales, en 12 mensualidades, independientemente de la categoría que ostente.

i) Complemento de sábados, domingos y festivos.

Para aquel personal que tenga que trabajar en sábados, domingos y/o festivos, el valor del día será de cuarenta euros y treinta y seis céntimos. (40,36€).

El valor completo diario se abonará cuando se trabaje al menos la mitad de la jornada, en caso contrario, se abonará este complemento proporcionalmente al tiempo efectivamente realizado en sábado, domingo o festivo.

Aquellas personas que trabajen siempre en sábados, domingos y festivos, este complemento lo cobrarán en doce mensualidades con un valor mensual de trescientos cincuenta y tres euros y quince céntimos de euro (353,15 €).

j) Complemento de Turnicidad.

A aquellas personas que tengan turno rotativo, repartido entre días de mañanas y días de tardes, o entre días de mañanas, días de tardes y días de noches, se les abonará este complemento en una cantidad anual de setecientos veintiséis euros y cuarenta y ocho céntimos (726,48€) repartidos en doce mensualidades, a una cantidad de sesenta euros y cincuenta y cuatro céntimos (60,54€).

k) Complemento de Nocturnidad.

Para aquellas personas que esporádicamente tengan que trabajar en horario nocturno, el valor de la jornada nocturna será de doce euros con once céntimos (12,11€). Aquellos trabajadores y trabajadoras cuya jornada laboral sea íntegramente en nocturnidad, este complemento lo cobrarán en doce mensualidades con un valor mensual de trescientos cincuenta y tres euros y quince céntimos (353,15 €).

El valor de la jornada nocturna se abonará cuando se realicen en horario nocturno al menos la mitad de las horas de la jornada diaria, en caso contrario, se abonará este complemento proporcionalmente al tiempo efectivamente realizado en este horario.

La jornada nocturna se considerará desde las 22 horas hasta las 6 horas.

l) Complemento de Jornada partida.

Este complemento consiste en la retribución económica para aquellas personas cuya



distribución de jornada diaria, con carácter regular, comprenda lo que se entiende por "jornada partida", es decir, que la jornada diaria se realice en horario de mañana y tarde con una pausa para comer.

Esta distribución de jornada partida no podrá ser superior a cuatro días a la semana o su equivalente mensual.

La retribución correspondiente será:

- Cuatro tardes a la semana durante el mes completo, 70,63 € mensuales. Equivalente anual de 847,56 € brutos en 12 pagas.
- Menos de cuatro días a la semana, 5,05€ día.

Este complemento no es compatible con el complemento de turnicidad y para los contratos de trabajo en sábado, domingos y festivos

Este complemento no se podrá utilizar para modificar la jornada laboral ni para las puntas o picos de trabajo. Tampoco será aplicable a las personas que voluntariamente y por flexibilidad horaria hayan elegido este tipo de jornada.

m) Complemento de Destino:

Aquellas personas que estén destinadas fuera de España, percibirán una retribución anual por concepto de destino de:

- Bruselas – 8.200€ anuales
- Lisboa – 7.063 € anuales
- En caso de que en el futuro haya otros destinos internacionales, el importe de este complemento se acordará entre la parte empresarial y el comité de empresa en atención al nivel de vida.

Este complemento incluye los gastos adicionales que conlleva la residencia en país extranjero por seguro médico.

n) Complemento de Disponibilidad:

La disponibilidad establecida en guardias tendrá la siguiente retribución, que se cobrará independientemente de que se activen o no:

Guardia 1: Obligación de presentarse en el puesto de trabajo en un tiempo máximo de 30 minutos. Se abonará una cantidad de ciento cuarenta y un euros y veintiséis céntimos



(141,26€) semanales. Para casos en que la disponibilidad sea por día se abonará la parte proporcional, veinte euros y dieciocho céntimos (20,18€) por día.

Guardia 2: Se abonarán ochenta y cuatro euros y setenta y seis céntimos semanales (84,76€). Para casos en que la disponibilidad sea por día y no tenga que incorporarse en el tiempo máximo de 30 minutos, se abonará la parte proporcional de doce euros y once céntimos por día (12,11€).

El abono de este complemento no se producirá en aquellos casos en que la persona trabajadora se encuentre disfrutando días de vacaciones y/o días de convenio, durante los cuales no podrá estar en situación de guardia.

ñ) Complemento de Responsabilidad.

Retribución que perciben aquellas trabajadoras y trabajadores que tienen una responsabilidad adicional en el desempeño de sus funciones. La dotación económica de este complemento estará en función del nivel de responsabilidad que se le atribuye, según la siguiente estructura organizativa y se abonará en 12 mensualidades:

a. Nivel 4. Director/a y responsable de áreas de negocio.

La dotación económica, es: $1.261,25 \text{ € mes} \times 12 = 15.135 \text{ € año}$.

b. Nivel 3. Responsable de proyectos.

La dotación económica, es: $630,63 \text{ € mes} \times 12 = 7.567,56 \text{ € año}$.

c. Nivel 2. Dirección de Unidad, Programa, Dirección técnica, coordinación o jefatura de equipo de más de 15 personas.

La dotación económica, es: $315,31 \text{ € mes} \times 12 = 3.783,72 \text{ € año}$.

d. Nivel 1. Dirección de Unidad, Programa, Dirección técnica, coordinación o jefatura de equipo de hasta 15 personas.

La dotación económica, es: $157,66 \text{ € mes} \times 12 = 1.891,92 \text{ € año}$.

La parte de este complemento que se absorba del complemento transitorio y/o complemento personal garantizado se reflejará en nómina como complemento de responsabilidad garantizado. En caso de desaparecer esta responsabilidad, la parte del complemento de responsabilidad garantizado pasará al complemento/s de el/los que procediera.



o) Gastos de dietas y desplazamientos.

Desplazamientos: Corresponde a 0,22 € brutos/km, por el uso de vehículo particular con motivo de trabajo, previa comunicación y autorización por la Empresa. Este importe se actualizará a lo que estipule en cada momento la Junta de Extremadura, entrando en vigor como máximo, el uno de enero del año siguiente a dicha actualización.

Dietas: Todo personal de la Empresa que, como consecuencia del trabajo que se le encomiende una actividad y necesite comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad del lugar de trabajo al que se encuentre adscrita la persona trabajadora, se le abonará la cantidad, de:

Dieta	España	Extranjero (*)
Media dieta	20 €	30 €
Dieta completa	40 €	60 €
Pernoctación	75 €	95 €

(*) A excepción de la persona trabajadora destinada en otro país cuando viaje a España, en cuyo caso se aplican las cantidades indicadas para España.

La dieta se abonará:

- en el caso de la comida: cuando el regreso al puesto de trabajo habitual se produzca después de las 16:30h. sin haber parado para comer.
- en caso de la cena: siempre y cuando la hora de llegada al lugar de trabajo sea después de las 23:00h sin parada para cenar.
- En caso de ampliación de la jornada diaria por la necesidad de realizar horas extraordinarias en tu lugar de trabajo habitual (no coincidente con la localidad del domicilio habitual), el derecho a la dieta se generará si se realizan al menos dos horas adicionales tras la jornada ordinaria de trabajo con una pausa obligatoria para comer de al menos 45 minutos.

La percepción de la dieta conllevará un descanso obligatorio de, al menos, 45 minutos que no generará exceso de jornada.



En el caso de que la persona trabajadora tuviera que desayunar, el gasto que conlleve el desayuno va asociado a la media dieta si hay comida, o a la dieta entera si hay comida y cena.

Si la persona trabajadora, en el desarrollo específico de su trabajo, y de manera suficientemente motivada y justificada, superase la cantidad estipulada para el gasto de comida y/o cena, y/o pernoctación, la empresa abonaría el coste de la misma, no cobrando en esa ocasión la media dieta, la dieta completa y/o la pernoctación que le correspondiese.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al anticipo a cuenta de los gastos previstos y aprobados por su responsable de departamento, siempre y cuando se prevean que superen los 100€. El trabajador o trabajadora devolverá el excedente del importe anticipado por la empresa, si lo hubiera, mediante el procedimiento interno que se establezca al efecto.

En caso de viajes al extranjero:

- La empresa correrá a cargo de todos los gastos que se originen, incluidos los gastos ocasionados por los cambios de divisa.
- Así mismo se contratará un seguro de viaje por trabajo, que incluya los posibles gastos médicos y repatriación que pudieran ocasionarse, a excepción de si la persona trabajadora se encuentra destinada en otro país y viaja a España.
- En el caso de la pernoctación, estará justificada la superación del gasto de pernoctación, entre otros casos, cuando el importe estipulado no permita alojarse a una distancia de hasta media hora respecto al lugar de trabajo según el cálculo de Google Maps.

Resto de gastos: El resto de gastos en que pueda incurrir la persona trabajadora de GPEX (taxi, parking, alojamiento, transporte, etc.) serán reembolsados, en la nómina siguiente a la justificación de los gastos siempre que se comuniquen antes del día 21 del mes

p) Complemento de Ayuda por nacimiento y/o cuidado de menor, riesgo en el embarazo, riesgo durante la lactancia

El importe de este complemento será, por una única vez cada nacimiento y/o cuidado de menor, riesgo en el embarazo, riesgo durante la lactancia, la diferencia entre la retribución bruta que le hubiera correspondido durante ese periodo si no hubiera estado en situación de suspensión de contrato y la retribución bruta que realmente ha percibido durante ese periodo.



Dicho complemento se abonará al mes siguiente a su incorporación al puesto de trabajo a instancias de la persona trabajadora.

q) Complemento máquina pesada.

Este complemento será percibido por las personas que conduzcan maquinaria pesada para la que se requiera carnet especial (C+E) y CAP (Certificado de aptitud profesional). Dicho complemento se abonará en 12 mensualidades y el importe mensual será de 100€. (En el año 2022 será de 75€ mensuales según Anexo III-B).

r) Complemento Específico POCTEP

Es la cantidad que percibe única y exclusivamente el personal adscrito al proyecto denominado "Secretaría Conjunta del Programa de Cooperación INTERREG V A ESPAÑA-PORTUGAL (POCTEP)", toda vez que sus retribuciones vienen reguladas por el convenio suscrito con el Ministerio y que resultará de la diferencia de aplicar las condiciones retributivas del Convenio Colectivo al salario establecido por el Ministerio para este proyecto.

Este complemento desaparecerá si GPEX deja de ejecutar el citado proyecto.

3. Revisión salarial.

A partir del periodo de homogenización de salarios base, la revisión salarial del Convenio Colectivo se aplicará a todos los conceptos retributivos del mismo en el mismo porcentaje que realice la Administración Regional a su personal empleado público, a excepción del Complemento Personal Transitorio, Complemento Personal Garantizado y Complemento Específico POCTEP.

Durante el periodo de regularización-homogenización de salarios (2022-2028):

- a. La subida del Salario Base será la pactada en este convenio según el Anexo III-A.
- b. El complemento de maquinaria pesada será el pactado según Anexo III-B
- c. No tendrán subida salarial los siguientes complementos: Complemento Personal Transitorio, Complemento Personal Garantizado, Complemento Específico POCTEP, Complemento de Destino y Complemento de Maquinaria Pesada
- d. El resto de complementos y conceptos salariales subirán en el mismo porcentaje que realice la Administración Regional a su personal empleado público a partir de 2023 incluido.

**Artículo 15. Horas Extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinaria el exceso de jornada sobre la habitual de la persona trabajadora. Para su realización, será preceptiva la autorización por parte de la Empresa, siendo su compensación según la siguiente conversión:

— En tiempo:

- 1 hora trabajada de lunes a viernes = 1,40 horas de descanso
- 1 hora trabajada en sábado, domingo o festivo = 1,75 horas de descanso

— En retribución:

- 1 hora trabajada de lunes a viernes = 1,40 horas ordinarias retribuidas
- 1 hora trabajada en sábado, domingo o festivo = 1,75 horas ordinarias retribuidas

El cálculo se realizará sobre el cómputo diario personal, pudiéndose disfrutar por jornadas completas o por horas, a voluntad de la persona trabajadora, previa solicitud de la persona interesada y autorización de su responsable.

Si la bolsa de horas extraordinarias supera las 8 horas, todas las que excedan deberán disfrutarse en jornadas completas a excepción del saldo restante.

La persona trabajadora podrá optar voluntariamente por la compensación en tiempo o en dinero, y en esta última modalidad, siempre que sea posible.

Las horas extraordinarias deberán disfrutarse en los cuatro meses siguientes a su realización y con carácter inmediato al esfuerzo realizado, al menos las necesarias para cumplir con el descanso obligatorio de 12 horas. Para ello, se aplicará la compensación correspondiente previo al uso obligatorio de las mismas.

En caso de horas extraordinarias que no permitan el descanso semanal correspondiente, éste o la parte del mismo que no se pueda disfrutar, se descansará como máximo, en la semana siguiente, siendo a elección de la persona trabajadora el día o días de la semana a descansar.

No se podrán realizar jornadas afectadas por horas extraordinarias de más de 10 horas, a excepción de las jornadas especiales, en cuyo caso deberá existir una interrupción de un mínimo de 45 minutos que no computará como trabajo efectivo.

La bolsa de horas extraordinarias se irá actualizando diariamente para mostrar los tiempos pendientes de disfrute que se encuentran dentro de este plazo.



En caso de no ser posible su disfrute en el plazo de los cuatro meses por motivos de trabajo y se deniegue la solicitud, se ampliará el plazo de disfrute en un mes. Si tampoco fuera posible, se prorrogará mensualmente hasta que el trabajo lo permita, teniendo que disfrutarse obligatoriamente en el plazo máximo de un año.

En el caso de no poder disfrutar las horas extraordinarias en el plazo de los cuatro meses por motivo de IT, este plazo se contabilizará una vez reincorporada la persona al puesto de trabajo.

CAPÍTULO IV

Movilidad y adaptación del puesto de trabajo

Artículo 16. Movilidad geográfica.

1. Traslados.

Las personas que trabajan en la empresa no podrán ser trasladadas a un centro de trabajo que exija cambio de localidad, salvo cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, de acuerdo y en los términos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad geográfica se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el referido artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, se procurará que el traslado cause las menores molestias posibles a la persona, a quien habrá de notificársele con una antelación mínima de un mes, siempre y cuando esta movilidad implique un cambio de domicilio, teniendo derecho a que se le abonen los gastos de viaje a ella y a los familiares a su cargo, así como de traslado de muebles y enseres.

Aparte de ello, tendrá derecho a una indemnización de tres mil euros (3.000 euros) cuando el traslado se produzca al extranjero, y de dos mil euros (2.000 euros) cuando el traslado sea fuera de la comunidad autónoma. En ambos casos será preceptiva la presentación de certificado de empadronamiento o equivalente.

En el caso de no producirse cambio de domicilio, se abonará, en concepto de gastos de desplazamientos, cien euros mensuales (100€) con un máximo de quince mensualidades.

Asimismo, de conformidad con el trabajador o la trabajadora y para el caso que tenga hijos o hijas en edad escolar, se procurará que el traslado no se haga efectivo hasta que finalice el curso académico.

Las personas afectadas por procesos de reestructuración y redistribución de efectivos que hayan sido trasladadas forzosamente de sus puestos por amortización de los mismos, tendrán



preferencia en los traslados que se convoquen para ocupar los puestos vacantes que se produzcan en la localidad donde prestaban sus servicios con anterioridad a los procesos de reestructuración y redistribución de efectivos citados. Este derecho de preferencia sólo podrá ser ejercido por una única vez.

2. Desplazamientos temporales.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales del personal a su servicio que exijan que éste resida en una población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, en este caso los gastos de viajes y dietas. En el caso de no producirse el cambio de domicilio, se abonará además del salario, los gastos de viaje, utilizando como referencia el importe diario del transporte público desde la localidad del domicilio personal hasta la localidad donde se halle ubicado el centro o lugar de trabajo, con un máximo mensual de cien euros (100 €)

En cualquiera de los casos, la empresa abonará por adelantado los gastos de desplazamientos que se vayan a originar.

Las personas afectadas por estos desplazamientos tendrán derecho a los siguientes permisos no acumulativos:

- Desplazamientos de un mes: un día.
- Desplazamientos entre un mes y dos meses: dos días.

Las personas afectadas por desplazamientos iguales o superiores a 3 meses tendrán derecho a un permiso retribuido de 4 días hábiles en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento.

Este permiso se disfrutará previo y/o durante el transcurso del desplazamiento temporal.

No podrá verse afectado por los desplazamientos temporales el personal en situación de acumulación por lactancia, así como aquellas personas que hubiesen reducido su jornada laboral por el cuidado de hijos o hijas, familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, o personas a su cargo.

La persona que vaya a ser trasladada o desplazada y el Comité de Empresa, deberán ser informados del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad establecida en el Estatuto de los Trabajadores

3. Trabajos puntuales en distinta localidad.



Cuando por razones de trabajo, un trabajador o una trabajadora tenga que desplazarse a un centro de trabajo distinto al habitual que esté en una localidad diferente, y tenga que utilizar su vehículo particular, se le abonará la diferencia de kilometraje (distancia entre la localidad del centro habitual y a la que tiene que desplazarse).

Artículo 17. Cambio o adaptación del Puesto de Trabajo por variación en las condiciones psicofísicas de la trabajadora o del trabajador.

1. Embarazo y Lactancia.

Cuando de la evaluación de las condiciones de trabajo se revele un riesgo para la seguridad y salud, o posible repercusión sobre el embarazo o lactancia, no sea posible la adopción de medidas para evitar la exposición a dicho riesgo, siendo certificado por quien tenga asignado por la empresa las contingencias profesionales, con informe médico del servicio público de salud que asista facultativamente a la trabajadora, la empresa debe:

- a) Asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente, hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto anterior. Para ello la empresa previa consulta con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, le asignará un puesto de trabajo exento de riesgo a estos efectos. El cambio de puesto es también aplicable durante el periodo de lactancia cuando las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o de su hija/o.
- b) Si la trabajadora no puede ser destinada a un puesto dentro de su mismo grupo o categoría, conservará las retribuciones de origen, aplicando también estas condiciones al periodo de lactancia.
- c) Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y salud mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Incapacidad Permanente Parcial.

Cuando las personas que trabajan en la empresa fuesen declaradas bajo esta modalidad de incapacidad, con una disminución no inferior al 33% de su rendimiento normal para su profesión habitual, tendrán derecho a una adaptación y/o cambio de puesto de trabajo que le permita seguir desempeñando las funciones del puesto de trabajo. En caso de no ser posible



la adaptación, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo acorde con sus circunstancias psicofísicas.

3. Incapacidad Permanente Total.

Se atenderá a los siguientes supuestos:

- Provisional. En este supuesto la persona que trabaje en la empresa tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo, con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta dos años.
- Definitiva. Este supuesto podrá ser instado por la empresa o por el propio trabajador o trabajadora, con el obligado informe de la Comisión Paritaria. Para las personas que hayan generado derecho a pensión contributiva, la empresa complementará con un contrato parcial hasta llegar al 100% de la base reguladora del trabajador o de la trabajadora. En el supuesto de que no haya generado pensión contributiva, la empresa contratará a esta persona bien a tiempo completo o parcial con el objetivo de mantener su poder adquisitivo.

Las personas inmersas en cualquiera de los supuestos de este artículo tendrán derecho al cambio, adaptación o recolocación en otro puesto de trabajo acorde con su capacidad psicofísica.

4. Enfermedad Profesional o Enfermedad que no constituya Incapacidad Temporal.

Si como consecuencia de los reconocimientos médicos se descubre algún síntoma de enfermedad profesional o enfermedad que no constituya incapacidad temporal pero cuya progresión o recaída es posible evitar mediante el traslado a otro puesto de trabajo exento de riesgo, se llevará a efecto este cambio dentro de la misma empresa. También servirá el preceptivo informe del Servicio Público de Salud.

En caso de que sea una enfermedad temporal, previo dictamen en el que se demuestre la desaparición de esa enfermedad, se perderán los derechos derivados de este artículo.

El traslado de puesto de trabajo no afectará a las retribuciones del trabajador o la trabajadora, conservando las remuneraciones del puesto anterior en el caso de que el nuevo puesto sea de grupo inferior.

Para la objetiva tramitación de este derecho, el traslado se efectuará previo informe del Comité de Seguridad y Salud.

Si objetiva y motivadamente la empresa no pudiese acogerse a ninguno de los supuestos



anteriores, la persona trabajadora de la empresa tendrá derecho para todos los supuestos contemplados en el presente artículo y a su elección, de común acuerdo con la empresa, a que los trabajos inherentes al puesto que venía desempeñando o al de nueva designación, se podrán desempeñar desde el domicilio particular del trabajador o trabajadora, respetándosele todas las condiciones laborales que venía disfrutando hasta la fecha de declaración de la incapacidad.

Artículo 18. Permutas.

La Dirección de la Empresa podrá autorizar, ante la solicitud de las personas afectadas y previo informe de la Comisión Paritaria, permutas de ubicación geográfica entre las personas afectadas por el presente Convenio Colectivo siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Los trabajadores y/o trabajadoras deben pertenecer al mismo grupo profesional y ocupar puestos de trabajo análogos.
- b) Si se produjesen modificaciones salariales, sería necesaria la autorización expresa de las personas que permutan.
- c) La permuta no da derecho a indemnización alguna por traslado.
- d) No podrá suponer, en ningún caso, aumento de la masa salarial de la Empresa.

Una vez concedida la permuta, la persona no podrá volver a solicitarla hasta pasados al menos dos años de la anterior concesión.

GPEX habilitará en un plazo no superior a un año desde la publicación de este Convenio Colectivo, un apartado en su Intranet para permitir el contacto entre la plantilla a estos efectos

Artículo 19. Movilidad funcional.

La prestación debida por cada trabajador o trabajadora quedará establecida por su grupo profesional, nivel profesional alcanzado dentro de su grupo y de responsabilidad, con las únicas limitaciones derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción.

Todas las movilidades funcionales serán comunicadas previamente a la persona interesada y a la Representación Legal de los/las trabajadores/as.

- a) Cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional.



Caso de producirse una vacante, por nueva creación, rotación o baja de su titular, la dirección podrá asignar a ella a cualquier trabajador o trabajadora, siempre que no signifique modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.

b) Cambio de puesto a otro de grupo profesional inferior.

Por razones técnicas u organizativas, podrá efectuarse movilidad funcional con otro grupo profesional equivalente, distinto del propio, siempre de acuerdo a la formación y experiencia profesional del trabajador o trabajadora.

Esta movilidad tendrá el límite máximo de tres meses, salvo en los casos de sustitución de un trabajador o trabajadora en situación de incapacidad temporal o excedencia, en cuyo caso la movilidad no podrá durar más de 12 meses.

Este tipo de movilidad no implicará cambios en la retribución del trabajador o trabajadora.

Hasta que el resto de personas de su mismo puesto no hayan rotado en la realización de dichas tareas, no podrá verse implicada en otro proceso de movilidad funcional a un grupo inferior.

A estos efectos se consideran grupos profesionales equivalentes:

Grupo A con Grupo B.

Grupo B con Grupo C.

Grupo C con Grupo D.

Grupo D con Grupo E.

c) Trabajo de superior categoría.

En el caso de realizar trabajos de grupo superior, para lo que será preceptivo disponer de la correspondiente titulación, el trabajador/a percibirá las diferencias que puedan existir a su favor en los diferentes conceptos salariales. Este cambio de grupo no podrá ser superior a 6 meses, siempre que no se trate de una sustitución por IT, y no se tendrá en cuenta para la promoción o ascenso.

En el caso de no adaptarse al nuevo puesto de trabajo, volverá a su puesto o similar dentro de su grupo profesional.

**CAPÍTULO V.****Selección y provisión de puestos de trabajo****Artículo 20. Catalogación y Provisión de puestos de trabajo.**

- Catalogación.

La modificación de la Clasificación de Puestos de Trabajo (CPT) será negociada por acuerdo entre la Empresa y Comité de Empresa.

- Promoción.

b.1. Se iniciarán procesos de promoción profesional, con arreglo a criterios objetivos.

Promoción horizontal. Según lo establecido en el articulado 12º, punto 1 de Progresión profesional (carrera horizontal)

Promoción vertical. Según lo establecido en el articulado 12º, punto 2 de Progresión profesional (promoción o ascenso)

b.2. Cuando una persona realice funciones de un grupo superior, conforme a lo establecido en el artículo 19º, por un tiempo igual o superior a seis meses, se procederá con arreglo a Ley (artículo 39 de ET).

De los procesos de ascensos y promociones será informada la RLT., sin perjuicio de lo establecido en el articulado 9º y 12º del presente documento.

Artículo 21. Selección.

El procedimiento de selección de personal para dotar una necesidad con recursos externos, se realizará conforme al procedimiento aprobado por la Empresa y debidamente publicado.

La Representación Legal de los/las trabajadores/as será informada de las publicaciones que se realicen previas a los procesos de selección, a cuyos informes finales tendrá acceso.

Artículo 22. Contratación.

a. Las normas de contratación habrán de someterse a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación en esta materia.

b. En los contratos se establecerá un período de prueba con una duración de cuatro meses para el acceso a categorías profesionales de los Grupos A y B y dos meses para el resto.



No estarán sujetas al período de prueba aquellas personas que hayan desempeñado las mismas funciones en GPEX, bajo cualquier modalidad de contratación, durante un período igual o superior al establecido como período de prueba. A estos efectos, no se considerarán las funciones distintas del puesto de trabajo de pertenencia que se asignen por movilidad funcional.

- c. La Dirección de la Empresa aplicará, en el ámbito de este Convenio Colectivo, los derechos de información de la Representación Legal de los/las Trabajadores/as en materia de contratación y elaborará anualmente una estadística de empleo temporal facilitándola al Comité de Empresa, de conformidad con lo dispuesto en los apartados primero y segundo del artículo 64.1, apartado segundo del artículo 65 y apartado segundo del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, se reservará el mínimo legal establecido de la contratación efectiva para personas en situación de discapacidad, pudiendo complementarse esta ratio con empresas contratadas. Este cómputo podrá llevarse a cabo con independencia de las situaciones de discapacidad sobrevenidas en el personal que trabaja en la empresa.

En los procesos de selección, se establecerá como medida de acción positiva que, en igualdad de méritos y capacidades, accederán las personas en situación de discapacidad, aplicándose esta medida en tanto no se alcance el mínimo establecido por ley, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior.

Las distintas formas de contratación de la empresa serán las siguientes.

- a) Contrato indefinido.
- b) Contrato fijo-discontinuo.
- c) Contrato de sustitución de persona trabajadora.

Bajo esta modalidad se realizarán las contrataciones para sustituir al personal que trabaja en GPEX por los siguientes motivos, siempre que no haya sido posible cubrirla con recursos internos disponibles:

- IT.
- Maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo, lactancia, adopción o acogimiento de menores.
- Excedencias a las que tengan derecho las trabajadoras y los trabajadores con reserva de puesto de trabajo.



- Seguridad de las víctimas de violencia de género.
- Incapacidad parcial o permanente.
- Cualquier vacante que se produzca en la Empresa y que deba cubrirse hasta la incorporación de la persona titular del puesto. Si la vacante es definitiva se cubrirá obligatoriamente a través de los procesos selectivos en el plazo máximo de tres meses.
- Contrato de relevo por jubilación parcial o anticipada.

d) Contratos formativos.

Tendrán por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3 del citado artículo.

El número de contratos de esta modalidad no podrá ser superior al cinco por ciento (5%) del total de la plantilla, salvo que la Comisión Paritaria autorice el incremento de este porcentaje

Se diferencian dos tipos de contratos: en alternancia y para la obtención de la práctica profesional.

Contrato de formación en alternancia:

La retribución en estos contratos será del setenta y cinco por ciento de las retribuciones que marque el presente Convenio Colectivo el primer año y el ochenta y cinco por ciento el segundo año.

Contrato de formación para la obtención de la práctica profesional.

La retribución en estos contratos será del setenta y cinco por ciento de las retribuciones que marque el presente Convenio Colectivo.

e) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Si como consecuencia de la actividad empresarial, así como de los contratos que efectúe la Empresa con sus clientes, se originase un aumento o exceso de pedidos, los trabajadores y las trabajadoras se contratarán bajo esta modalidad contractual, no pudiendo ser la duración de este contrato superior a doce meses.

f) Contrato de relevo.



CAPÍTULO VI

Calendario laboral y jornada

Artículo 23. Calendario laboral.

El calendario laboral lo elaborará anualmente la dirección de la empresa previa consulta e informe de la representación legal de la plantilla. Este comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima pactada.

Se elaborará en el último trimestre del año anterior, finalizando el plazo para su aprobación el día 15 de febrero del año laboral en que se aplica.

Para la elaboración del calendario laboral, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a. El cómputo se efectuará sobre 365 días
- b. Se descontarán:
 - 22 días laborables de vacaciones
 - 6 días de Convenio
 - 104 días correspondientes a sábados y domingos o los que figuren en el calendario anual.
 - 14 días festivos
 - 24 y 31 de diciembre

En aquellos centros que deban adoptar una distribución anual de las horas de trabajo de modo desigual en distintos períodos de tiempo, esta distribución constará en el calendario laboral, estableciéndose en el mismo el horario de trabajo/cuadrantes.

El día festivo o no laborable (24 y 31 de diciembre) que coincida con uno de los días del descanso semanal, así como el de aquellas personas al servicio de la Empresa cuyo descanso semanal coincida en lunes y el festivo sea trasladado por el órgano competente del domingo al lunes, serán compensadas guardando la misma proporcionalidad con la que lo haga la Administración Regional para sus empleados/as públicos/as.

Para el disfrute de dichos días de descanso se seguirán los mismos criterios y formalidades que para los días de vacaciones en periodo no preferencial.

**Artículo 24. Jornada y Horario.**

La regulación de las jornadas de trabajo en la empresa GPEX, atendiendo a la flexibilidad horaria derivada de la necesidad de adaptar la jornada a las características y necesidades específicas de las personas que trabajan en la empresa, con el objetivo de conseguir una utilización más flexible de los tiempos de trabajo, así como las peculiaridades de los trabajos que se realizan en la empresa y con el objeto de reforzar la salud y seguridad de todas las personas que trabajan, Empresa y R.L.T. aprueban una duración máxima de la jornada anual que será la resultante de aplicar los apartados a y b del artículo de Calendario Laboral.

La jornada laboral será como máximo de 1.630 horas anuales, a excepción del año bisiesto, 37 horas y 30 minutos semanales, 7,5 horas diarias, de manera general. En su regulación deberá tenerse en cuenta las distintas adaptaciones de jornadas que el personal de la empresa tenga en función de sus características y necesidades a fin de que mantenga su flexibilidad horaria, de manera que la distribución semanal no sea superior a la jornada establecida.

La regulación que efectúe la Junta de Extremadura a sus empleadas y empleados públicos será plenamente de aplicación al personal de GPEX.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias y el descanso diario entre jornadas será de 12 horas, sin perjuicio de los supuestos en que se realicen jornadas especiales de conformidad con lo dispuesto en este Convenio Colectivo y en la normativa que le sea de aplicación. Por motivo justificado de movilidad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral o concentración horaria a elección de la persona trabajadora, podrán realizarse 10 horas diarias por un máximo de dos días a la semana.

Con carácter general, la jornada será de lunes a viernes, excepto para aquellos trabajos que se realicen en fines de semana, siendo el tiempo obligatorio de permanencia en el puesto de trabajo de 9 a 14 horas, pudiendo distribuir el resto entre las 7:00 las 19:00 horas. Se dispondrá de una flexibilidad horaria diaria de más/menos 15 minutos en la jornada, que se podrá aplicar a la entrada y/o a la salida. Por motivo justificado de conciliación familiar, la franja obligatoria podrá permitirse en el intervalo de 09:30 a 13:30, en cuyo caso la aplicación de la flexibilidad horaria diaria no podrá nunca rebasar estos límites.

Las normas del sistema de control horario que se implanten en la empresa, deberán ser informadas previamente a la Representación Legal de las y los Trabajadores.

El tiempo generado por la flexibilidad horaria de la empresa, irá acumulándose a la bolsa de horas de flexibilidad sin caducidad salvo que supere las 20 horas, en cuyo caso, 14 de ellas deberán compensarse en el mes siguiente, bien en horas o bien en días completos.



El descanso semanal será como norma general de dos días consecutivos, sábados y domingos, a excepción de aquellas personas cuya jornada laboral comprenda esos días, las cuales tendrán derecho a dos días consecutivos de descanso.

Todo el personal librará como mínimo 24 fines de semana de los 48 de trabajo anual, no pudiéndose trabajar más de dos fines de semana seguidos. Para los días festivos se establecerá el mismo criterio, salvo aquellas personas trabajadoras que están específicamente contratadas para trabajos de fines de semana y festivos.

Todo el personal disfrutará de una pausa máxima de 30 minutos en su jornada diaria, que se computará como trabajo efectivo. En los trabajos nocturnos habrá un descanso de 30 minutos o dos descansos de 15 minutos.

En las jornadas especiales podrán realizarse más de 9 horas diarias y estarán reguladas antes de realizarse mediante acuerdo entre la Representación Legal de las y los Trabajadores y la dirección de la Empresa, comunicándose a las trabajadoras y trabajadores afectados.

El tratamiento para la aplicación de las jornadas especiales o distribución irregular de jornada seguirá lo establecido en la normativa vigente en cada momento, previo consenso con la Representación Legal de las y los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Permisos y situaciones

Artículo 25. Vacaciones.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas con una duración de veintidós días laborables anuales por año completo de trabajo, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo prestado. En caso de fracción, se redondeará al alza.

El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado y hasta el 31 de enero del año siguiente, y, con carácter extraordinario, hasta el 31 de marzo debidamente motivado. El periodo preferencial de vacaciones será del 15 de junio al 15 de septiembre.

Las vacaciones podrán disfrutarse en periodos fraccionados, en cuyo caso cada una de las fracciones deberá ser, como mínimo, de siete días naturales consecutivos. No obstante lo anterior, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo podrá optar, a su libre elección, por el disfrute de hasta cinco días laborales de sus vacaciones de forma no consecutiva.



Excepcionalmente se supeditará el disfrute de vacaciones a las necesidades de trabajo, pudiendo denegarse por este motivo. La denegación deberá ser motivada e indicar hasta qué fecha comprende.

Vacaciones dentro del Periodo Preferencial.

El calendario vacacional se establecerá y publicará de acuerdo al periodo preferencial establecido anteriormente.

Una vez realizado el calendario de este periodo. Cualquier solicitud de vacaciones se registrará por las normas establecidas para el periodo no preferencial.

Vacaciones fuera del Periodo Preferencial.

Fuera del calendario vacacional, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar vacaciones de la siguiente manera:

- Cuando se haga una petición de vacaciones con una antelación igual o superior a un mes, la Empresa tendrá un plazo para contestar de hasta quince días naturales anteriores a la fecha de inicio del periodo solicitado.
- Cuando se haga una petición de vacaciones con una antelación inferior a un mes, la Empresa tendrá un plazo para contestar de hasta tres días laborables a partir de la fecha de solicitud.

En caso de que la Empresa no responda a la solicitud de vacaciones en los plazos establecidos éstas se entenderán por concedidas.

En cualquier caso, todas las solicitudes deberán realizarse con una antelación mínima de cinco días laborables previos al inicio del período solicitado. En caso contrario deberá estar suficientemente motivado.

Se respetará la cobertura de cada equipo de trabajo según planificación y/o necesidades de producción, que será como máximo del 50%.

Las solicitudes se realizarán a través del actual "portal del empleado/a" o del sistema que la empresa establezca para tal efecto, para lo cual deberá estar debidamente habilitado.

Cambios.

Todas las peticiones de cambio deben realizarse con una antelación igual o superior a un mes, y la Empresa tendrá un plazo para contestar de hasta quince días naturales anteriores a la



fecha de inicio del período solicitado. Excepcionalmente, este plazo podrá ser menor con la suficiente motivación.

Si una vez concedidas las vacaciones, la Empresa y por razones de urgente necesidad de trabajo anulase en parte o en su totalidad las vacaciones de una persona trabajadora, éstas serán compensadas en cuanto a días de disfrute en un 20% si no existen gastos, y en un 33% más del periodo suspendido si la persona ha incurrido en gastos, utilizándose en este caso el redondeo al alza cualquiera que sea la fracción.

Si a la persona trabajadora se le hubiese originado algún gasto como consecuencia de la reserva de las vacaciones, la Empresa correrá con dicho gasto, siempre previa justificación.

Calendario.

El calendario de vacaciones se negociará y ultimaré entre las personas trabajadoras y las personas responsables de cada Área/ Unidad/ Departamento/ Proyecto, siendo ratificadas por el Departamento de Gestión Laboral, o resueltas por éste en caso de disconformidad y previo informe preceptivo del Comité de Empresa. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de modificar las vacaciones pactadas por necesidades del servicio debidamente motivadas.

En caso de disconformidad entre las personas que deban ajustar sus periodos de vacaciones, se procederá a realizar un sorteo, a partir del cual se establecerán turnos rotatorios para los periodos sucesivos, en caso de persistir desacuerdo.

- En el caso de que ambas personas de la pareja trabajen en GPEX, y pertenezcan al mismo grupo de ajuste de vacaciones, en el sorteo, ambas contarán como una única persona, de tal manera que el periodo que les toque sea el mismo, si así lo deciden.
- En el caso de incorporarse personal nuevo al grupo, volverá a realizarse el sorteo una vez finalizada la ronda del sorteo anterior.

Cuando en el momento del comienzo de las vacaciones, la persona trabajadora se encuentre de baja por enfermedad o incapacidad transitoria, se retrasará el disfrute de las mismas hasta que se produzca el alta correspondiente, y aunque haya transcurrido la fecha del 31 de enero del año siguiente.

Igualmente, la persona trabajadora tendrá derecho a la interrupción del período de vacaciones cuando mediase enfermedad o incapacidad transitoria, debidamente justificada, para reanudarlo posteriormente hasta completar los días que resten.

Las personas que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad podrán acumular, al final del mismo, el período anual de vacaciones, o la parte del mismo que les



corresponda y sin que sea de aplicación el límite para el disfrute de las mismas del 31 de enero de cada año.

En el supuesto excepcional de que no se hayan podido disfrutar el total de días de vacaciones en el año correspondiente, los días restantes se disfrutarán antes del 31 de marzo del año siguiente.

Artículo 26. Permisos y licencias retribuidos.

A efectos de permisos, el/la cónyuge o pareja de hecho se asimila al primer grado de consanguinidad.

Los permisos y licencias retribuidos que podrá disfrutar el personal que presta sus servicios en la empresa GPEX son:

- a) Quince días naturales a contar a partir del primer día laborable por matrimonio o pareja de hecho. En este último caso se acreditará a través de su inscripción en el registro correspondiente de la administración competente. El referido permiso se podrá acumular al periodo vacacional. Para hacer efectivo el disfrute de este permiso será preceptiva su comunicación a la Empresa con la suficiente antelación, así como su justificación con posterioridad.

Este permiso podrá disfrutarse durante los tres meses siguientes al hecho causante cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- Enfermedad grave, accidente corporal grave, o fallecimiento de: padre, madre, hermana, hermano, hija o hijo de la persona trabajadora de GPEX o de su pareja.
- Incorporación a un nuevo puesto de trabajo de la pareja con posterioridad al hecho causante que no le genere el derecho a este permiso.
- Intervención quirúrgica de la persona trabajadora, o de: padre, madre, hermana, hermano, hija o hijo de la persona trabajadora de GPEX o de su pareja.
- Cuarentena médica.

- b) Cuatro días laborales por el fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanas/hermanos. Dos días laborales para el resto de familiares de segundo grado de consanguinidad y afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o la trabajadora necesiten hacer un desplazamiento al efecto, fuera de Extremadura, el permiso se incrementará en dos días laborales.

- c) Un día laboral en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves de parientes de tercer grado de consanguinidad.



d) Mientras dure el hecho causante, cuatro días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización, ingreso en urgencia de familiares convivientes que precise reposo domiciliario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanas/hermanos. Dos días laborales si se trata del resto de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador o la trabajadora necesiten hacer un desplazamiento al efecto fuera de Extremadura, el plazo se incrementará en dos días laborales. Los días podrán cogerse de forma alterna siempre que subsista la causa que lo genera.

— Debe entenderse que el reposo domiciliario hace referencia a los casos de:

- Hospitalizaciones que requieran un posterior reposo domiciliario
- Intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que requieran reposo domiciliario.
- Ingreso en Urgencia hospitalaria de familiares convivientes que requiera un posterior reposo domiciliario.

El reposo domiciliario deberá estar indicado en el correspondiente documento médico.

— En el caso de accidente sin hospitalización:

- Este deberá tener la consideración de grave, para lo cual deberá venir así determinado en el correspondiente documento médico, o
- Deberá indicarse en el correspondiente documento médico que se ha producido un accidente y que requiere reposo domiciliario.

— Se entenderán por enfermedades graves las contempladas en el Decreto 38/2013 de 19 de marzo de la Junta de Extremadura y la Resolución de 10 de marzo de 2016 de la Dirección General de Función Pública por la que se actualiza el Anexo de dicho Decreto, así como las modificaciones posteriores que pueda publicar la Junta de Extremadura.

e) Hasta 1 día laboral al año por cuidado de cada hijo/a de 12 años o menos, con reposo domiciliario. Este permiso se incrementará en dos días más si el/la menor tiene 9 años o menos.

A estos días se tendrá derecho mientras dure el hecho causante y podrá unirse al permiso d). En aquellas parejas en las que ambos progenitores trabajen en la empresa, sólo una de las dos podrá ejercer este derecho al mismo tiempo.



Será la persona trabajadora la que administre los días en función de su necesidad

- f) Nacimiento de hijo/a prematuro/a u hospitalización de éste/a. Se tendrá derecho a reducir hasta un máximo de dos horas sin reducción de retribuciones. En caso de desplazamiento, este permiso se incrementará hasta un máximo de cuatro horas aplicándole el mismo derecho en cuanto a retribución.
- g) En el caso de adopciones internacionales, ampliación en dos semanas de los permisos establecidos por la ley
- h) El tiempo indispensable para la asistencia a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para ambos progenitores, así como en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad o adecuación, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i) Se tendrá derecho a la ausencia del puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de que tales técnicas hayan de realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- j) Por lactancia de un hijo/a menor de 12 meses, una hora diaria de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho se podrá sustituir por una reducción de jornada normal de media hora al inicio y media hora al final de la jornada, o de una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, y podrá ser ejercido por una u otra persona progenitora.

Igualmente, la persona trabajadora de esta empresa podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de 30 días naturales.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto múltiple.

El disfrute de este derecho es compatible con la reducción de jornada que se establece por razón de guarda legal.

En caso de parto múltiple este derecho se multiplicará por el número de hijos/hijas. En el caso de que las dos personas progenitoras trabajen, sólo una de ellas podrá ejercer este derecho. En el supuesto de adopción legal de hijo/a o hijos/as menores de doce meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones.

En el supuesto de que se esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de



guarda legal, el trabajador o trabajadora tendrá derecho igualmente al permiso de lactancia por hijo/a menor de doce meses.

k) Permiso periodo de adaptación primera escolarización.

Este permiso será por una única vez por cada hijo/hija, previo certificado del centro escolar.

Siempre que los trabajos lo permitan, se realizará la jornada en la modalidad de Teletrabajo durante todo el periodo de adaptación de primera escolarización y que como mínimo será de 3 semanas desde el inicio del curso. La jornada laboral se reducirá durante el periodo de adaptación en 15 horas retribuidas pudiendo realizarse el resto de la jornada laboral con flexibilidad horaria total.

En los casos en que la empresa determine que el puesto no es teletrabajable, se tendrá derecho al número de horas de jornada presencial que tenga la persona trabajadora en una semana. Este permiso podrá acumularlo en jornadas completas o utilizarse por horas cuando se realice al menos, la mitad de la jornada laboral.

Si la persona necesita utilizar el permiso durante todo el periodo de primera escolarización en jornadas completas, deberá recuperar las horas no cubiertas por este permiso a su elección, siendo la fecha límite, para su recuperación, la finalización de su contrato, o del encargo, lo que antes se produzca. Podrán recuperarse mediante la conversión de horas de compensación disponibles, días de convenio, horas adquiridas por exceso de jornadas autorizadas, o tiempo diario de exceso no superiores a 15 minutos diarios.

Debe entenderse que los dos personas progenitoras tienen derecho a este permiso, en el caso de que ambas trabajen en GPEX, no pudiendo superar entre las dos el tiempo máximo estipulado para una persona, ni disfrutarlo en las mismas horas.

l) El tiempo necesario para ir al médico o acompañar al médico a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y personas a su cargo dependientes, previa comunicación y posterior justificación.

m) 6 días de convenio.

Se podrán disfrutar de hasta tres días de convenio, fraccionados en dos medias jornadas, previa solicitud de la persona trabajadora.

Excepcionalmente, se supeditará dicho disfrute a las necesidades de trabajo. Se seguirán los siguientes criterios y formalidades:



1. Para el disfrute de los mismos será necesaria la solicitud por parte de la persona interesada y el visto bueno de la Gerencia o persona en quien delegue, a instancias de la persona responsable inmediatamente superior.
2. Los días únicamente podrán denegarse por necesidades del trabajo. Esta denegación deberá ser motivada por escrito por la citada persona responsable.
3. En caso de dos denegaciones consecutivas a una solicitud de día/días de convenio de fechas y punta de trabajo diferentes, el trabajador o trabajadora dispondrá de dos días a su elección teniendo en cuenta los dos puntos anteriores.
4. Se podrán solicitar dentro del año natural en que se hubiesen devengado y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Estos días serán proporcionales al tiempo trabajado siguiendo el mismo criterio que el permiso por vacaciones con respecto a cómo se genera el derecho.

El procedimiento de solicitud y concesión de los días de convenio será el mismo que el de vacaciones en el periodo no preferencial.

En el caso de situaciones sobrevenidas debidamente motivadas, que se hagan con 4 días laborales de antelación, incluido el día de la solicitud si es en horario de 9:00 a 14:00, la empresa responderá con al menos dos días laborales de antelación a la fecha del disfrute. Si en estos casos excepcionales no es posible solicitarlo con más de tres días laborales de antelación, se comunicará a la persona responsable y a la Dirección de Área o Departamento, motivando la urgencia.

En caso de haber completado los años de trabajo en GPEX que se especifican a continuación, la persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de convenio adicionales:

- 1 día más a partir de 20 años de antigüedad en la empresa
- 1 día más a partir de 28 años de antigüedad en la empresa.

El personal que trabaje fuera de la Península Ibérica, tendrá un día adicional de convenio para facilitar los desplazamientos.

- n) Reducir la jornada anual hasta un máximo de 190 horas presenciales sin reducción de salario, para atender en el cuidado diario a familiares de primer grado de consanguinidad, hermanas, hermanos, hijastras e hijastros.

Esta reducción de jornada está referida a casos del tipo oncológico, toxicológico,



Alzheimer, gran dependencia, trasplantes o demencia senil, así como otros que determine la Comisión de Igualdad.

También están incluidos en esta reducción los casos en los que se tenga hijos/as con minusvalía física, psíquica o sensorial, reconocida oficialmente que requiera una atención para las actividades básicas diarias o asistencia a algún servicio/centro especializado.

En los casos de nacimiento prematuro con consecuencias/complicaciones médicas derivadas del mismo, mientras duren éstas.

Estos permisos serán estudiados y otorgados por la Comisión de Igualdad.

ñ) Durante las ferias y fiestas locales se reducirá el tiempo de la jornada de trabajo de acuerdo a la regulación que efectúe la Junta de Extremadura a sus empleadas y empleados públicos.

En el caso de que una persona trabajadora no pueda disfrutar de esta reducción de jornada por motivos laborales, se añadirán las horas dejadas de disfrutar a su bolsa personal de flexibilidad.

o) Por traslado de domicilio en la misma localidad, un día laborable. Si comporta traslado de localidad, dos días laborables

p) La persona trabajadora tendrá derecho a concurrir a exámenes relacionados con el Sistema Nacional de Cualificación Profesional, así como a la formación reglada. Las personas que trabajan en esta empresa tendrán derecho al disfrute del tiempo necesario incluyendo el desplazamiento desde su lugar de trabajo al lugar de la prueba y vuelta al mismo, si coincide el horario del examen con su jornada laboral, debiendo comunicarlo con al menos siete días naturales de antelación y justificación a posteriori. También tendrá derecho a asistir a las convocatorias de plazas realizadas por la propia empresa, el tiempo necesario incluyendo el desplazamiento desde su lugar de trabajo al lugar de la prueba y vuelta al mismo.

q) Para cumplir deberes inexcusables de carácter público y personal, el tiempo indispensable para atenderlos. En el supuesto de que por ello reciba alguna indemnización, ésta deberá ser comunicada previamente a GPEX y se descontará dicha cantidad del salario que se devengase. Este permiso no podrá exceder en cómputo trimestral de la quinta parte de las horas laborales.

r) Las personas que trabajen en la Empresa y que sean víctimas de violencia de género, tendrán los siguientes derechos para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:



1. Reducción del tiempo de trabajo en dos horas sin reducción de haberes.
 2. Adaptación de su horario.
 3. Ausencia del puesto de trabajo.
 4. A continuar con su puesto de trabajo en distinto centro, lugar de trabajo y/o localidad a petición de la persona interesada.
- s) 15 días naturales, para aquellas personas trabajadoras que figuren en listas electorales, a fin de que puedan ejercer su derecho a la participación electoral como elegible.
- t) 1 día natural en caso de matrimonio o pareja de hecho: de hijos, hijas, padres y madres en el caso de coincidir con día laboral.
- u) Hasta 48 horas de permiso por reposo con prescripción médica de la persona trabajadora.

Todos los permisos retribuidos deberán comunicarse y justificarse a posteriori a excepción de los apartados 'm' de este artículo que se solicitará siguiendo lo indicado en ese apartado y el 'ñ' que no necesita comunicación ni justificación.

En aquellos permisos retribuidos cuyo disfrute sea por horas, a excepción de los referidos a los apartados k, m, n, q y r, los tiempos justificados serán los resultantes de la aplicación del manual acordado entre Empresa y Comité de Empresa de "Ausencia para asistencia médica personal, o acompañamiento a familiar de 1º de consanguinidad o afinidad y personas a su cargo dependientes.

En los permisos que lo contemplen, por 'reposo domiciliario' deben entenderse todas aquellas expresiones sinónimas o similares como: permanecer en casa, con reposo, etc., siempre que no se indique expresa e inequívocamente que es una recomendación. No siendo válido si se indica únicamente no asistir al colegio.

En los permisos e, k, l y n, cuando los dos progenitores trabajen en GPEX, podrán disfrutarlo cualquiera de ambos pero no de manera coincidente.

Artículo 27. Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

- a) Reducción de jornada: Los trabajadores y las trabajadoras que por razón de guarda legal con resolución judicial y/o administrativa, tengan a su cargo directo algún menor de doce años, incluidos los supuestos de:



- Adopción y acogimiento permanente o preadoptivo,
- Aquellas personas que estén separadas/divorciadas y no tengan la guarda legal, pero tengan establecido un régimen de visitas. El uso de este derecho lo podrán ejercer en el régimen de visitas siempre que coincida con el horario laboral.
- Familias monoparentales y monomarentales que trabajen a turnos, sábados, domingos y/o festivos, que no puedan elegir turno.
- Familias monoparentales y monomarentales que no tengan acceso a la flexibilidad horaria total.
- Aquellas parejas legales en las que ambas personas trabajan en la empresa. Podrán ejercer una de las dos el derecho siempre que ninguna de las dos tenga derecho a la flexibilidad horaria total.
- Aquellas personas que a fecha de hoy ya tengan la reducción de jornada con reducción de haberes, siempre que no se le permita incorporarse a la jornada completa con flexibilidad horaria total.
- Familias numerosas que no tengan acceso a la flexibilidad horaria total.

Tendrán derecho a una flexibilidad horaria total de su trabajo, siempre que el trabajo lo permita, o a una reducción de jornada de hasta el 50% con reducción de haberes

Se entenderá como flexibilidad horaria total aquella en la que la persona trabajadora de Gpex pueda realizar su jornada ordinaria diaria, previa solicitud motivada y aceptada por la Empresa, entre las 7:00 y las 19:00 horas, sin estar sujeta al periodo obligatorio establecido de las 9:00 a las 14:00 horas

- b) Garantías en el disfrute del permiso por nacimiento a tiempo parcial: Durante el periodo en que se esté disfrutando del permiso de nacimiento a tiempo parcial, las personas beneficiarias que trabajen en la empresa no podrán verse obligadas a realizar servicios extraordinarios que impliquen la ampliación de la jornada laboral, a excepción de los estrictamente necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- c) Acumulación del periodo de vacaciones al permiso de nacimiento: las trabajadoras y los trabajadores que se encuentren disfrutando del permiso de nacimiento podrán acumular al final del mismo el periodo anual de vacaciones o la parte del mismo que les corresponda. Así mismo podrá acumular las vacaciones no disfrutadas del año anterior si las hubiera.



d) Medidas especiales:

- Las personas que trabajan en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria especial para abordar las gestiones necesarias en las adopciones internacionales, por periodo no inferior a diez días y hasta tres meses.
- El personal indefinido de GPEX, con más de 3 años de antigüedad en la empresa, con menores en edad escolar de hasta 12 años de edad incluida y que hayan utilizado o tengan solicitadas y aprobadas hasta el 30 de septiembre, al menos el 60% de las vacaciones anuales que le correspondan descontado el periodo de excedencia, podrá solicitar una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo, por un máximo de dos meses coincidiendo con los meses de julio, agosto o septiembre. Las vacaciones solicitadas y aprobadas, pero no ejecutadas con carácter previo a esta excedencia, no podrán anularse salvo causa de fuerza mayor, entendiéndose como tal alguna de las siguientes:
 - Enfermedad grave, accidente corporal grave, o fallecimiento de: padre, madre, hermana, hermano, hija o hijo de la persona trabajadora de GPEX o de su pareja.
 - Intervención quirúrgica de la persona trabajadora, o de: padre, madre, hermana, hermano, hija o hijo de la persona trabajadora de GPEX o de su pareja. Sobrevenida o no conocida con anterioridad al inicio de la excedencia.
 - Cuarentena médica sobrevenida.

La aprobación de esta excedencia estará sujeta a la garantía de la cobertura como máximo del 50% del servicio, así como a un sistema rotatorio para su concesión.

Este tiempo será computado a efectos de carrera profesional y antigüedad

e) Teletrabajo/trabajo a distancia

El Teletrabajo es una de las formas innovadoras de organización y prestación flexible del trabajo en la Empresa, y que contribuye a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Su regulación es la que se establece en el Anexo VIII de este Convenio Colectivo. Este procedimiento estará en vigor hasta que se acuerde uno nuevo.

Este procedimiento de teletrabajo se volverá a negociar en caso de modificarse el Decreto 107/2021 de 15 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 1/2018 de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura o el que lo sustituya en cada momento.



Podrá además utilizarse la modalidad de teletrabajo, en aquellos puestos que cumplan los requisitos establecidos para ello, en los siguientes casos:

1. Los días de asistencia o acompañamiento médico, para la parte de la jornada laboral no cubierta por el permiso retribuido, cuando el lugar de asistencia médica sea en localidad distinta a la del lugar de trabajo.
2. Los días que no cubran los permisos contemplados en el artículo 26 d) y e) cuando se haya utilizado al menos el 50% de los días de convenio, con el límite máximo de 5 días por cada hecho causante.
3. Cuando la autoridad competente declare una alerta roja.
4. En los contratos a tiempo parcial, en la parte de jornada en horario de tarde en caso de existir, siempre y cuando no haya concentración horaria que haya sido a petición de la persona trabajadora y que la jornada exceda de las 7,5 horas.

Aquellas medidas adicionales en materia de teletrabajo/trabajo a distancia, que adopte con carácter general la Junta de Extremadura para su personal, serán de aplicación a GPEX, adaptándolas en los aspectos que sean necesarios por la idiosincrasia de la empresa a través de la Comisión Paritaria.

Artículo 28. Suspensión de contrato.

A este respecto, se estará a lo establecido en los artículos 45 y 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores

La suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de maternidad o paternidad, exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. No obstante, la Empresa completará desde el inicio de la misma, las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien del salario real que le corresponda al trabajador/trabajadora.

Artículo 29. Excedencias.

Excepto en las excedencias por interés particular, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Todas las excedencias se solicitarán tanto el inicio como la reincorporación con una antelación mínima de 20 días naturales a excepción de la excedencia por incompatibilidad que deberá solicitarse con la antelación máxima posible.

1. Excedencia voluntaria.



La excedencia voluntaria supone el cese temporal en la relación con GPEX en la categoría profesional a que se pertenezca, procediendo su concesión o declaración en los siguientes supuestos:

a) Por incompatibilidad.

Cuando el trabajador o la trabajadora pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación, de acuerdo con la legislación sobre incompatibilidades existente en la legislación laboral.

El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de ascensos ni de antigüedad.

Para tener derecho a este tipo de excedencia, el personal que lo solicita deberá tener una relación laboral de carácter indefinido, con una antigüedad superior a 3 años en GPEX, podrá solicitarse una única vez en el año natural.

La duración máxima para esta excedencia será de 5 años, tanto para las excedencias concedidas en el marco de este convenio, como las concedidas con anterioridad a la vigencia de este convenio. Tendrá reserva de puesto de trabajo durante los tres primeros años de la excedencia.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de hasta dos meses a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si la trabajadora o el trabajador no solicitan el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

En el caso de ser nombrada/o personal funcionario de cualquier administración, ente u organismo público, deberá notificarlo a la empresa. En caso de no incorporarse en el plazo de un mes, a partir de la fecha de nombramiento, perderá su vinculación con GPEX.

b) Por interés particular.

Podrá ser solicitada por las personas que prestan sus servicios en GPEX. La duración de la excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La permanencia en esta situación no dará lugar al devengo de ningún derecho económico, ni será computable a efectos de ascensos ni de antigüedad.

No cabe conceder esta excedencia cuando al trabajador o trabajadora se le instruya expediente disciplinario o no haya cumplido la sanción que con anterioridad le hubiese sido impuesta.



c) Por agrupación familiar.

Las personas que trabajan en la empresa tendrán derecho a este tipo de excedencia voluntaria, con una duración mínima de cuatro meses y máxima de 5 años, cuando el cónyuge o pareja de hecho, resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo/indefinido en la empresa o fuera de ella.

El trabajador o la trabajadora en esta situación deberán solicitar el reingreso antes de la fecha de finalización del período máximo de duración, o en el plazo de un mes a partir de que desaparezca la causa que dio lugar a la concesión de la excedencia.

La falta de petición de reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, supondrá el pase a la excedencia voluntaria por interés particular.

Las trabajadoras y los trabajadores en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en la misma a efectos de antigüedad ni de carrera profesional.

d) Por cuidado de familiares.

Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de hasta cinco años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El cuarto y quinto año, tendrá reserva de puesto de trabajo en caso de no realizar ningún trabajo remunerado a tiempo completo fuera de GPEX y deberá adjuntar vida laboral a su incorporación.

También tendrán derecho los trabajadores y las trabajadoras a un período de excedencia de hasta tres años de duración, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial determinada, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El tercer año, tendrá reserva de puesto de trabajo en caso de no realizar ningún trabajo remunerado a tiempo completo fuera de GPEX y deberá adjuntar vida laboral a su incorporación.

La concesión estará condicionada a que concurran las circunstancias debidamente acreditadas y previo informe del órgano competente cuando sea necesario.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras. No obstante, si dos o más personas al servicio



de GPEX generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora sea temporal se le reservará el puesto mientras se mantenga la vigencia del contrato bajo el que se le concedió la excedencia, y con el límite de la duración máxima de la misma.

Este periodo se tendrá en cuenta para el cómputo de antigüedad y carrera profesional a excepción de que se realice una actividad remunerada.

El trabajador o la trabajadora en esta situación deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del período máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión, en su caso.

Si el trabajador o la trabajadora con contrato indefinido no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

En el caso del trabajador o de la trabajadora temporal que no solicite el reingreso con un mes de antelación a la finalización del plazo máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión, se entenderá que renuncia al contrato y quedará extinguido el mismo.

Durante este período la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a participar en cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

2. Excedencia Forzosa.

Serán declarados en excedencia forzosa los trabajadores y las trabajadoras de GPEX, SAU en los supuestos previstos en la legislación laboral.

Esta situación dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que se permanezca en ella a los efectos de antigüedad.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo máximo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.



Si la persona no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarada de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento de la concesión de todas las excedencias.

Artículo 30. Reingreso.

El reingreso al servicio activo de las trabajadoras y los trabajadores a los que les corresponda la reserva del puesto de trabajo se efectuará en el mismo puesto, grupo profesional, especialidad y localidad, siempre y cuando el puesto siga existiendo o en su defecto en un puesto de similar característica.

También se podrá efectuar el reingreso con carácter provisional adscribiendo al trabajador o la trabajadora a un puesto vacante del mismo grupo, especialidad y localidad, atendiendo al orden de presentación de solicitudes.

Al personal procedente de la situación de excedencia forzosa le será de aplicación, en lo relativo al reingreso al servicio activo, lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 31. Jubilación.

La jubilación de todo trabajador y trabajadora de GPEX se producirá previo el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

No obstante, si la persona en cuestión quisiera continuar prestando sus servicios, deberá solicitarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha del cumplimiento de los requisitos establecidos, resolviendo la empresa a tal solicitud.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad, en la forma y condiciones establecidas en la legislación vigente en cada momento.

Las personas que trabajan en GPEX podrán acogerse a la jubilación parcial a partir de la edad establecida en la legislación, previa solicitud con tres meses de antelación y cumpliendo con los requisitos exigidos en la ley.

Artículo 32. Seguro obligatorio. Indemnización por incapacidad, fallecimiento, dependencia severa o gran dependencia.

GPEX se compromete a mantener contratado un Seguro de Accidentes en el ámbito laboral para todos los trabajadores y trabajadoras, que cubra el riesgo de Accidente Laboral (incluyendo el In Itínere), con las siguientes coberturas:



- Fallecimiento por accidente laboral: 50.000 €
- Fallecimiento por accidente de circulación (In Itínere): 50.000 €
- Incapacidad Permanente total: 50.000 €
- Incapacidad Permanente parcial: hasta 50.000 €

Además de las anteriores, se incluirá la prestación de fallecimiento por enfermedad común/muerte natural: 3.000 €

CAPÍTULO VIII

Régimen Disciplinario

Artículo 33. Régimen Disciplinario.

Las personas que trabajan en la empresa podrán ser sancionadas por ésta en los casos de incumplimiento de sus obligaciones conforme a la graduación de las faltas y sanciones que se fijan en los siguientes artículos, teniendo en cuenta las disposiciones legales contenidas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Procedimiento y graduación de las sanciones.

El procedimiento de imposición de sanciones se sujetará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y lo regulado en la normativa laboral correspondiente.

Para la graduación de las sanciones se atenderá a las siguientes circunstancias:

- a) Grado de intencionalidad.
- b) Grado en que se haya atentado a la legalidad.
- c) Grado de perturbación producida en los servicios.
- d) Daños producidos a la Empresa.
- e) Daños producidos a los trabajadores y las trabajadoras.
- f) Reincidencia.

Artículo 35. Tolerancia o encubrimiento de las faltas.

Las personas que ejerzan alguna jefatura o personas superiores que toleren o encubran las faltas graves o muy graves de las trabajadoras y los trabajadores a su cargo incurrirán en



responsabilidad, y se les impondrá la sanción que corresponda teniendo en cuenta la que se imponga al autor/a y la intencionalidad, perturbación para el trabajo, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento. Siempre que sea demostrable su conocimiento.

Artículo 36. Clasificación de las faltas.

Las faltas que puedan cometer los trabajadores y las trabajadoras con ocasión o como consecuencia de su trabajo pueden ser: leves, graves o muy graves.

Artículo 37. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

- a) La incorrección con sus superiores, compañeros y compañeras, subordinados y subordinadas o personas con las que tenga relación en su cometido laboral o altercados con los compañeros y compañeras de trabajo que alteren la buena marcha del trabajo, salvo que suponga falta grave.
- b) El retraso reiterado, la negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
- c) La no comunicación durante las 3 primeras horas de la jornada laboral de la falta al trabajo por causas justificadas, así como la no justificación de la incapacidad temporal de conformidad con la normativa vigente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique, de 1 día durante el período de un mes
- e) El abandono del puesto de trabajo sin justificación por breves períodos de tiempo y siempre que ello no sea susceptible de causar daños a las personas, a las cosas o a la Empresa.
- f) El descuido en la conservación de locales, enseres, bienes encomendados por razón de trabajo, útiles de trabajo y documentos de los Centros donde se realice el trabajo y que produzca deterioro leve del mismo.
- g) El incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que no afecte a la seguridad y a la salud del propio trabajador o trabajadora, de otros trabajadores o trabajadoras o de otras personas.
- h) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante cuatro días al mes sin justificar, por un período de más de 15 minutos diarios.



- i) La no presentación del parte de baja de incapacidad temporal en el plazo de cuatro días desde su fecha de emisión, y la no presentación del parte de confirmación de baja en el plazo de 3 días desde la fecha de emisión del parte, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo, admitiéndose cualquier medio de comunicación.
- j) Falta de aseo y limpieza personal, siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia verbal o escrita de la empresa.
- k) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique la imagen de la empresa.

Artículo 38. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- a) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante seis días al mes sin justificar, por un período de más de 15 minutos diarios.
- b) El incumplimiento o ejecución deficiente de las órdenes e instrucciones de la empresa y/o de los/las superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la empresa. Cuando las órdenes sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo, estas deberán comunicarse por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.
- c) La no asistencia al trabajo durante un período de dos a cuatro días al mes sin causa que lo justifique.
- d) La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la empresa.
- e) La comisión de tres faltas leves durante un trimestre a excepción de las de puntualidad.
- f) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.
- g) El abuso de poder en el ejercicio del cargo.
- h) La grave desconsideración con las personas de superior, igual o inferior categoría, o con las personas con las que mantenga relación en el ejercicio de sus funciones.



- i) Conductas que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.
- j) La falsedad o simulación de datos facilitados a la Empresa.
- k) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales cuando del mismo puedan derivarse riesgos o daños para el propio trabajador o trabajadora, otros trabajadores u otras trabajadoras, u otras personas.
- l) Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) Causar daños graves, por negligencia o mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del trabajo, útiles de trabajo o documentos de la Empresa, así como la falta de uso o incorrecta utilización del material encomendado.
- n) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- o) El quebrantamiento o la violación del sigilo obligado y la confidencialidad comprometida del trabajador/a con la empresa, especialmente respecto a los asuntos que conozcan por razón del puesto de trabajo, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa, a terceros, o no se utilicen en provecho propio.
- p) La embriaguez o el consumo de estupefacientes o sustancias prohibidas durante el desempeño de las funciones laborales.
- q) La acumulación de 2 faltas leves en un periodo de seis meses por falta de aseo y limpieza personal, siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia verbal o escrita de la empresa.
- r) La acumulación de 2 faltas leves en un periodo de seis meses por la desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique la imagen de la empresa.
- s) Las faltas establecidas en el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo cuando se consideren graves por su proporcionalidad y gravedad.

**Artículo 39. Faltas muy graves.**

Se consideran faltas muy graves:

- a) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante siete ocasiones al mes sin justificar, por un período de más de 15 minutos diarios.
- b) Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal, producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.
- c) Más de cinco faltas de asistencia al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- d) Los malos tratos físicos a los trabajadores o trabajadoras de superior, igual o inferior categoría, o al ciudadano/a.
- e) Conductas muy graves que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras, incluidas las ofensas físicas de naturaleza sexual.
- f) La simulación de enfermedad o accidente que den lugar a la concesión de incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la empresa.
- g) El fraude, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.
- h) Causar daños muy graves, con mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del trabajo, útiles de trabajo o documentos de la empresa.
- i) La disposición, tanto de equipos, medios materiales, proyectos o productos del trabajo, como de personas, para uso particular o ajeno al trabajo o a las obligaciones laborales del trabajador o de la trabajadora.
- j) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- k) La acumulación de tres faltas graves en un trimestre.
- l) En caso de sentencia firme por violencia de género.
- m) La falsedad en la justificación de gastos.



- n) Las faltas establecidas en el protocolo de acoso sexual cuando se consideren muy graves por su proporcionalidad y gravedad.
- o) Las faltas establecidas en el protocolo de acoso laboral.
- p) Aceptación de regalos

Las personas que trabajan en la empresa se abstendrán de aceptar cualquier tipo de prebenda o regalo de terceros que como ocasión de su trabajo pudiesen recibir por tener algún tipo de relación con ella y que le suponga algún interés o beneficio personal. Al mismo tiempo, aquellas personas de la empresa con algún tipo de responsabilidad y adscritas a este Convenio Colectivo, se abstendrán de regalar a cualquier persona ajena a la empresa cualquier tipo de prebenda o bien que le pudiese suponer interés o beneficio personal.

Artículo 40. Sanciones.

Por razón de la falta cometida podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. Por las faltas leves:
 - a) Apercibimiento verbal o por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.
2. Por las faltas graves:
 - a) Apercibimiento por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo entre quince días y dos meses.
 - c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas para el acceso y a turno de ascenso por tiempo no superior a un año.
3. Por las faltas muy graves:
 - a) Apercibimiento por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo entre tres y cuatro meses, y el traslado definitivo si este es posible.
 - c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas para el acceso y a turno de ascenso por tiempo de dos años.



d) Traslado forzoso sin indemnización.

e) Despido.

En el caso de sanción muy grave por acoso sexual o, o por razón de sexo por sentencia firme por violencia de género la sanción será directamente de despido.

4. Todas estas sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran corresponder.
5. No obstante, la realización por los trabajadores o las trabajadoras de jornadas de trabajo inferiores dará lugar en primer lugar a su recuperación previa comunicación por parte de la empresa y en caso de no cumplirlo, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin que tenga consideración de sanción, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación laboral.
6. Las sanciones se darán a conocer por escrito, excepto en los casos en que se haya previsto que sean verbales. Se hará constar la fecha y los hechos concretos que son motivos de sanción. Todas las sanciones serán comunicadas a la Representación Legal de los/las Trabajadores/as.
7. Ante cualquier sanción leve o grave impuesta por la empresa, la persona trabajadora de GPEX tendrá la posibilidad de realizar documento de descargo en los tres días laborales siguientes a su notificación para que sea revisada la sanción impuesta y en su caso si procede, se mantenga, se modifique o se anule.
8. Cualquier comunicación de sanción, leve, grave o muy grave, será informada la RLT en el plazo de 48 horas.
9. La sanción por falta muy grave exigirá la incoación de expediente, que se comunicará a la persona interesada en el momento de su inicio, garantizando el trámite de audiencia previa a la Representación Legal de los/las Trabajadores/as.

En los supuestos de faltas muy graves, la persona instructora del expediente podrá proponer a la Dirección de la Empresa medidas cautelares como la suspensión cautelar de empleo de la persona interesada, o el cambio de centro o lugar de trabajo, hasta tanto se resuelva el mismo. El plazo máximo de resolución de los expedientes correspondientes a faltas muy graves será de veinte días.

Artículo 41. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tenga conocimiento de



su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarían interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa a la persona interesada que pueda instruirse en su caso, sin que la duración de la instrucción y resolución del mismo sea superior a veinte días.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los seis meses, las impuestas por faltas graves a los tres meses y las impuestas por faltas leves al mes. El cómputo del plazo de prescripción de la sanción se inicia desde el momento de su notificación al trabajador o trabajadora.

La anotación de las sanciones, se cancelarán de oficio o a instancia de parte en los siguientes plazos, contados desde el día siguiente al de la finalización del cumplimiento de la sanción: dos meses para las faltas leves, un año para las faltas graves y dos años para las faltas muy graves.

CAPÍTULO IX

Garantías Sindicales

Artículo 42. Derechos Sindicales.

Las personas integrantes de una misma candidatura podrán crear una bolsa horaria para distribuir las horas entre sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa que sean delegados/as de prevención o estén como representantes de los trabajadores y trabajadoras en la comisión de igualdad, tendrán dieciséis horas mensuales adicionales a su cómputo como miembros del Comité de Empresa.

Cada organización sindical presente en el Comité de Empresa tendrá derecho a tres personas delegadas haciendo uso limitado a las horas correspondientes a dos de las personas

Las delegadas y delegados sindicales tendrán los mismos derechos y garantías que las personas que integran el Comité de Empresa.

Artículo 43. Comités de empresa o de centro de trabajo.

Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia de sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de empresa tendrán las siguientes:

- a) En los procesos de ascensos y promociones, estará presente con voz, en calidad de observador, un representante por cada sección sindical representada en el Comité de Empresa, sin perjuicio de lo establecida en el artículo 12º.



- b) Tendrá conocimiento de la concesión de excedencias, de apertura de expediente disciplinario, modificaciones del contrato y de la finalización del mismo en caso de que proceda.
- c) Será informado por escrito tanto de los ingresos como de los ceses y los ascensos y promociones, la movilidad geográfica y funcional.
- d) Tendrá derecho a un local habilitado para reuniones, el cual dispondrá de todo el material de oficina necesario para su funcionamiento.
- e) Previo a cualquier decisión empresarial que implique sucesión empresarial, subrogación de toda o de una parte de la empresa o cambio de nombre, división y/o modificación de estatutos, se cumplirá con el trámite de audiencia previa a la Representación Legal de los/las Trabajadores/as.
- f) El Comité de Empresa tendrá derecho a una copia básica de los contratos de trabajo.
- g) Ser informado por escrito del procedimiento elaborado por la empresa sobre el funcionamiento de las bolsas internas.

Artículo 44. Garantías de los y las representantes de los/las trabajadores/as.

Los miembros del Comité de empresa y las personas delegadas de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinen a continuación:

No se computarán como horas mensuales disponibles para el ejercicio de funciones representativas las empleadas en las reuniones de:

- Mesas de negociación
- Comisión Paritaria
- Comisión de Igualdad
- Comité de Seguridad y Salud
- Mesa de Formación
- Cualquier otra mesa o comisión conformada conjuntamente entre Empresa y Comité de Empresa.
- Cualquier convocatoria a instancias de la Empresa



CAPÍTULO X

Seguridad y Salud

Artículo 45. Seguridad y Salud laboral.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

Artículo 46. Derechos y Obligaciones.

1. El personal de GPEX tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada prevención de los riesgos en el trabajo.
2. La trabajadora y el trabajador tendrá la obligación correlativa de conservar y poner en práctica las medidas de prevención que se adopten legal y reglamentariamente.
3. Todo el personal tiene el derecho de participar en la política de prevención en su lugar de trabajo y en el control de las medidas adoptadas para su desarrollo, a través de sus representantes legales y los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, Delegadas y Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.
4. GPEX tiene la obligación de formular y aplicar una adecuada política de salud laboral en el centro trabajo, así como facilitar la participación en ella de la plantilla. Al mismo tiempo, garantizará una formación práctica y adecuada en la materia de aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para sí misma o para terceras personas.
5. Toda persona que trabaje en la empresa está obligada a asistir a cuantos cursos de prevención de riesgos laborales se lleven a cabo dentro de su jornada de trabajo.
6. La formulación de la política de seguridad y salud laboral en el lugar de trabajo partirá del estudio estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad y salud laboral se planificará anualmente.
7. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
8. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.



9. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Artículo 47. Personas Delegadas de Prevención.

1. Las personas delegadas de Prevención serán designadas por la Representación Legal de los/las Trabajadores/as, entre las personas que forman parte del Comité de Empresa o Personas Delegadas sindicales en la empresa.
2. Sus funciones y competencias serán, sin perjuicio de las que le estén atribuidas en las disposiciones legales en cada momento, las siguientes:
 - Colaborar con la empresa en la mejora de las políticas de prevención.
 - Promover la cooperación del personal en la puesta en práctica de las normas y políticas de prevención de riesgos laborales.
 - Estarán facultadas, en los términos previstos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a acompañar a las personas técnicas en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores e Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social en las visitas para comprobar el cumplimiento de la mencionada ley.
 - Las personas Delegadas de Prevención tendrán acceso a la información y a los documentos relativos a las condiciones de trabajo para ejercer sus competencias.
 - Serán informadas por la empresa de los daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que haya tenido conocimiento del mismo, teniendo acceso al lugar de los hechos aun fuera de su jornada de trabajo.
 - Las personas Delegadas de Prevención podrán acceder a cualquier zona del centro de trabajo para llevar a cabo el control de las condiciones de trabajo. Igualmente podrán comunicarse con el resto del personal durante la jornada de trabajo, siempre que no se produzca merma del proceso productivo.
3. El tiempo utilizado por las personas Delegadas de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de Trabajadores.

En este sentido, las personas Delegadas de Prevención que sean representantes del personal dispondrán de un crédito adicional de 16 horas sobre el que les corresponda conforme al artículo 68 del E.T.



Aquellas personas que, siendo designadas Delegadas de Prevención, no sean representantes del personal dispondrán de "un crédito" de 16 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones como personas Delegadas de Prevención.

Por otro lado, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a y c del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 48. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1. En aras de la integración y participación de los trabajadores y las trabajadoras en la política de prevención de riesgos de la empresa, se constituirán un único comité de seguridad y salud laboral.
2. Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por las personas Delegadas de Prevención, de una parte, y por el mismo número de representantes de la empresa, estando a lo previsto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
3. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:
 - Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.
 - Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o correcciones de las deficiencias existentes.
4. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
 - Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas oportunas.
 - Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
 - Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores y las trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.



- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
5. En el seno del Comité de Seguridad y Salud se abordarán los protocolos necesarios en todo lo referente a los posibles riesgos psicosociales existentes en los centros de trabajo, estableciéndose también un compromiso para el estudio de los posibles casos de drogodependencias que pudieran surgir, así como la búsqueda de soluciones, y un compromiso para promover la defensa del medio ambiente desarrollando los protocolos y acciones oportunas.

Artículo 49. Ropa de trabajo y equipos de protección individual.

1. La empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras al utilizarlos.
2. La empresa deberá proporcionar a sus trabajadoras y trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.
3. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 50. Protección de las personas especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y las trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas personas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores y las trabajadoras no serán empleados/as en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos/ellas, los demás trabajadores y trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
2. Igualmente, la empresa deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en



particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

3. Para aquellas personas que trabajen mayoritariamente con PVD, tanto la Empresa como el propio trabajador o trabajadora estarán obligados y facilitarán los descansos necesarios en atención a la fatiga visual que este tipo de trabajo produce.

Artículo 51. Vigilancia de la Salud Laboral.

1. La empresa garantizará a las personas a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia de la salud será:
 - a) Inicial: después de la incorporación a su puesto de trabajo, según lo dispuesto en materia de vigilancia de la salud.
 - b) Periódica: a todo el personal con la periodicidad que se determine en función de los riesgos inherente a sus puestos de trabajo.
 - c) Extraordinaria: se realizarán como consecuencia de la aplicación del procedimiento de cambio y/o modificación del puesto de trabajo por discapacidad física o psíquica, o aplicación de cualquier otro reglamento que así lo determine. También podrán realizarse exámenes de salud extraordinarios ante la aparición de nuevas tareas que impliquen un nuevo riesgo que afecte, de forma grave, a la salud de la persona trabajadora y tras incapacidades temporales de larga duración para valorar la aptitud de la misma.
 - d) GPEX podrá realizar exámenes de salud previos a la contratación según lo dispuesto en materia de salud, para la evaluación de la aptitud de los trabajadores y las trabajadoras que deban ocupar puestos de trabajo con riesgos de padecer una enfermedad profesional, siendo obligatorio para el trabajador o la trabajadora la aceptación del mismo.
 - e) GPEX no podrá contratar personas que en el examen de salud previo no hayan sido calificadas de APTAS o APTAS con limitaciones, siempre que estas limitaciones impidan el desarrollo normal del puesto de trabajo.
 - f) Cuando se acredite la declaración de NO APTA a alguna persona de GPEX en alguno de los sucesivos reconocimientos, se procederá a una adaptación de las tareas o, si no es posible, al cambio de puesto de trabajo.
 - g) La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador



o la trabajadora y de acuerdo a la evaluación de riesgos. El Comité de Seguridad y Salud será informado previamente a la realización de los reconocimientos médicos correspondientes a la vigilancia de la salud de los protocolos aplicables a cada uno de los puestos de trabajo.

2. Revisiones oftalmológicas:

Para aquel personal que realice sus funciones mayoritariamente con PVD la empresa, previa solicitud del/la trabajador/a, estará obligada a pasar dichas revisiones según los siguientes criterios.

- Mayores de 40 años, una cada dos años.
- Entre 30 y 40 años, una cada tres años.
- Menores de 30 años, una cada cuatro años.

3. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán el reconocimiento inicial de incorporación a la empresa y, previo informe del Comité de Seguridad y Salud laboral, los siguientes supuestos:

- a) Cuando los exámenes de salud sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de la persona.
- b) Para verificar si el estado de salud de la persona puede constituir un peligro para ella misma, para los demás trabajadores o trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa.
- c) Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona y que sean proporcionadas al riesgo (aplicación de protocolos sanitarios específicos).

4. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal al servicio de la empresa se llevarán a cabo respetando, siempre, el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

5. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas afectadas.



6. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores y las trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de dicha persona, el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores y las trabajadoras, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona. No obstante lo anterior, GPEX y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
7. Los reconocimientos médicos correspondientes a la vigilancia de la salud, deberán ser efectuados en centros, unidades móviles o locales autorizados y registrados por la Dirección General de Salud Pública, de acuerdo al artículo 9 del Decreto 221/2001, del 27 de diciembre, por el que se establecen las normas de organización de recursos para la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

Artículo 52. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista



facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal de los/las trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a.

CAPÍTULO XI

Igualdad

Artículo 53. La Comisión de Igualdad, objetos y ámbito.

La Comisión de Igualdad de GPEX tendrá por objetos y ámbitos los siguientes:

Objetos:

Negociar y acordar todas las medidas relacionadas con la Igualdad de Género y la Atención a la Diversidad de la empresa durante toda la vigencia del Convenio Colectivo, siempre que no contravenga lo establecido en el mismo.



Negociar y acordar el I Plan de Atención a la Diversidad en GPEX.

Elaboración, diseño y seguimiento de la puesta en marcha de todas las medidas relacionadas con la Igualdad de Género y la Atención a la Diversidad de la Empresa.

Ámbito:

Su ámbito de actuación será toda la empresa GPEX.

Artículo 54. Composición.

Estará compuesta por 10 personas, cinco que corresponden a la representación legal de los/las trabajadores/ras, y otras cinco en representación de la empresa, propiciando una composición equilibrada y paritaria. La duración de su composición se renovará cada 4 años.

La designación, revocación y sustitución de las personas de cada una de las partes será efectuada en la parte social por el Comité de Empresa y en la parte empresarial por la Dirección de la Empresa.

No podrán ser integrantes de la Comisión de Igualdad, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación, contemplados en la Ley de 22 de marzo de 2.007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 55. Materias.

La Comisión de Igualdad, como órgano de negociación, consulta y participación regular y periódica sobre la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la atención a la diversidad en la Empresa GPEX, entenderá, con carácter general, especialmente en aquellos casos en los que se aprecie agravio de género, de todas las cuestiones relacionadas con dicha materia y específicamente en las siguientes:

- En cuanto a igualdad de trato y oportunidades:
- Acceso al empleo: ofertas, perfiles, preselección y selección.
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción y ascenso
- Retribuciones



- Reducción y Ordenación del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo y sobre todo con respecto a la masculinización o feminización de determinados puestos de trabajo.
- Acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Discriminación por embarazo, maternidad o paternidad.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Excedencias a excepción de aquellas que sean forzosas por cargo público.
- Teletrabajo

La Comisión de Igualdad, sin dejar de lado las restantes materias, que como consecuencia del del seguimiento continuo de las políticas de Igualdad en la Empresa puedan surgir, determinará las prioritarias o más relevantes sobre las cuales actuará de forma más inmediata.

Artículo 56. Funciones.

La Comisión de Igualdad tendrá las funciones establecidas de acuerdo con las siguientes:

- Elaborar el reglamento de funcionamiento
- Solicitar datos e informaciones necesarias para su funcionamiento, así como para efectuar los diagnósticos de género que le sean necesarios, ante la dirección de la empresa.
- Estudiar y analizar la situación de la igualdad en todos y cada uno de los centros de trabajo de la empresa, así como en los lugares de trabajo en base a los datos obtenidos.
- Proponer a la dirección de la empresa medidas concretas en función del resultado del análisis, así como el plazo para su ejecución.
- Realizar seguimiento y control de las medidas establecidas.
- Velar en todo momento por eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera producirse, tanto de forma directa como indirecta.
- Gestionar, y modificar si procede, el procedimiento de Acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Prever, elaborar y difundir códigos de buenas prácticas y conductas, así como campañas informativas y si fuese necesario, acciones de formación de cara a la sensibilización para las políticas de género de la empresa.



- Favorecer y fomentar, siempre que sea posible, la proporción de mujeres en aquellas unidades y/o puestos de trabajo de la empresa en las que el número de mujeres sea inferior al de los hombres, reduciendo paulatina y progresivamente esa diferencia.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación.
- Realizar propuestas a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de GPEX.
- Cuantas otras funciones que la Comisión se atribuya por consenso o le sean atribuidas a través del Convenio Colectivo, orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la empresa GPEX.
- La intervención por parte de la Comisión de Igualdad siempre que sea necesario por razón de género, tanto en las actuaciones del Comité de Seguridad y Salud, como en la Comisión Paritaria, así como cualquier otra Comisión o Estamento de la Empresa que pueda constituirse y sobre lo que esta Comisión estudie y analice sobre la que es necesaria su intervención.
- Así como cualquier otra que pudiera atribuirse en un futuro.
- Aplicación del artículo 26.n
- Estudio y concesión de las plazas de teletrabajo sobrantes de la convocatoria ordinaria anual.

El tiempo utilizado por las personas integrantes de la Comisión de Igualdad para el desempeño de las funciones previstas en este Convenio Colectivo será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de Trabajadores. En este sentido, las personas integrantes de la Comisión de Igualdad que sean representantes del personal dispondrán de un crédito de dieciséis horas mensuales adicionales.

CAPÍTULO XII

Formación

Artículo 57. Formación y perfeccionamiento.

Toda la formación bonificada para empresas, será negociada y acordada con la Representación Legal de la plantilla de GPEX:

- El calendario de impartición del mismo, que deberá estar acordado antes del 30 de marzo de cada año.



- El contenido del plan de formación.
- Los criterios de selección.
- La RLT estará presente en la selección en calidad de observadores.
- La concesión de los PIF.

La RLT será informada de las acciones formativas que se realicen fuera de la formación bonificada: criterios y personas seleccionadas.

CAPÍTULO XIII

Prestaciones no salariales

Artículo 58. Prestaciones no salariales.

- Ayuda reintegrable.

Los trabajadores/as en plantilla con contrato indefinido, tendrán derecho a recibir como ayuda reintegrable un importe de, como máximo hasta 6.000 euros, a devolver en cuotas mensuales, detrayendo la cantidad correspondiente de la nómina, en un plazo no superior a 30 meses.

Igualmente, tendrán derecho a recibir, de forma anticipada, el importe de la paga extra correspondiente al período de devengo de la fecha de solicitud, previa motivación por parte del trabajador/a.

La concesión de este ayuda reintegrable estará condicionada a la existencia de tesorería en cada momento.

La empresa Gpex dispondrá, en el marco de sus dotaciones presupuestarias anuales, de una partida económica anual destinada a ayudas reintegrables (en adelante, Partida Anual de Anticipos). Dicha partida estará comprendida en una bolsa anual equivalente al 0,15 por ciento, como máximo, de la masa salarial global.

Las ayudas reintegrables se irán concediendo a lo largo del año por orden de solicitud, siempre que sean debidamente justificados y destinados a los fines señalados en el presente artículo hasta alcanzar el 75% de la Partida Anual de Ayudas. Alcanzada dicha cifra, el 25% restante de la Partida Anual de Ayudas únicamente se destinará a las solicitudes que respondan a motivos de carácter extraordinario preferente.

Si a 31 de diciembre la Empresa contara con un sobrante en el 25% de la Partida Anual de Ayudas reservada a cubrir ayudas reintegrables de carácter extraordinario preferente, a tal



fecha, dicho sobrante se destinará a cubrir las solicitudes de ayudas reintegrables de carácter ordinario (tanto preferente como no preferente) que no hubieran podido ser atendidas por haberse agotado el 75% de la Partida Anual de Ayudas.

Dicha asignación del sobrante del 25% de la Partida Anual se realizará, en cualquier caso, por orden de solicitud.

A estos efectos, se consideran ayudas reintegrables de carácter extraordinario preferente y de carácter ordinario (preferente y no preferente) los siguientes:

a) Ayudas reintegrables de carácter extraordinario preferentes:

- Gastos de enfermedad de la propia persona solicitante, cónyuge e hijos/as.
- Siniestros de especial gravedad que afecten a la vivienda habitual.

b) Ayudas reintegrables de carácter ordinarios preferentes:

- Adquisición de vivienda principal.
- Adquisición de vehículo por causa de un siniestro sobrevenido repentinamente, siempre y cuando el vehículo siniestrado estuviera a nombre del trabajador/a.
- Estudios cualificados para la promoción del propio trabajador/a o de hijos/as
- Reparaciones o reformas en la vivienda habitual tendentes a mantener sus condiciones de seguridad, salubridad y habitabilidad. No se considerarán como tales las que se efectúen en viviendas con menos de 10 años de antigüedad.

c) Ayudas reintegrables de carácter ordinarios no preferentes, que no se funden en alguna de las causas citadas anteriormente:

- Reparaciones o reformas en la vivienda habitual.
- Adquisición de vehículo.
- Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

Excepcionalmente, la persona trabajadora podrá solicitar una ayuda reintegrable con otros fines distintos a los previstos anteriormente, que deberá justificar y acreditar debidamente, requiriendo su concesión el acuerdo de la Comisión Paritaria.

En caso de sobrepasar la cantidad acordada en la bolsa del 0,15% de la masa salarial, se retrotraerán porcentualmente las cantidades acordadas.

**Disposiciones adicionales.****Disposición adicional primera. Modificación de aspectos técnicos.**

En los supuestos en los que proceda modificar aspectos técnicos del Convenio Colectivo, como consecuencia de la necesaria adaptación de los contenidos del mismo a situaciones o circunstancias no existentes en el momento de su firma, se convocará a dicho efecto a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. El acuerdo que resulte, en su caso, se remitirá a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicidad.

Disposición adicional segunda.

- En caso de absorción, cambio de nombre o titularidad, disolución, división o segregación de la Sociedad, externalización de todas o alguna de las áreas de la empresa o unidades autónomas de producción, las trabajadoras y los trabajadores se seguirán rigiendo por el Convenio Colectivo de la Empresa GPEX.
- En caso de subrogación de trabajadoras o trabajadores, estos se seguirán rigiendo por el Convenio Colectivo vigente en la Empresa GPEX.
- En caso de subcontratación, los trabajadores/ras se seguirán rigiendo por el Convenio Colectivo de GPEX.

Disposición adicional tercera.

A la firma del presente Convenio se firmará también por ambas partes, la relación de toda la plantilla de GPEX con la distribución de salario resultante de aplicar los diferentes conceptos retributivos establecidos en este convenio.

Disposición adicional cuarta.

Son contenido también del presente Convenio Colectivo:

- El II Plan De Igualdad,
- El Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y el Protocolo contra el acoso laboral de GPEX, los cuales se incluyen en los anexos VI y VII. La faltas y sanciones se dan por incluidas y añadidas en su caso al régimen disciplinario del presente Convenio Colectivo.
- El I Plan a la Diversidad (se procederá a su incorporación una vez acordado y firmado).
- Procedimiento de Teletrabajo/trabajo a distancia



- Manual de procedimiento: Ausencia para asistencia médica personal, o acompañamiento a familiar de 1º de consanguinidad o afinidad y personas a su cargo dependientes.

Disposición final.

Para la finalización del Convenio Colectivo se han tenido en cuenta los cálculos de masa salarial resultantes.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su firma y con carácter retroactivo desde el día uno de enero de 2022.

**ANEXOS**

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

A) TABLA SALARIOS BASE POR GRUPO PROFESIONAL

GRUPO	SALARIO BRUTO ANUAL
A	28.982,37 €
B	25.359,58 €
C	20.529,18 €
D	18.113,98 €
E	16.906,38 €

B) TRIENIOS DE ANTIGÜEDAD

GRUPO	TRIENIO BRUTO ANUAL
A	423,78 €
B	423,78 €
C	423,78 €
D	423,78 €
E	423,78 €



C) TABLA NIVELES POR GRUPO PROFESIONAL

GRUPO	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
A	1.614,40 €	1.109,90 €	1.109,90 €	1.109,90 €	1.109,90 €
B	1.513,50 €	1.009 €	1.009 €	1.009 €	1.009 €
C	1.009 €	807,20 €	807,20 €	807,20 €	807,20 €
D	807,20 €	605,40 €	605,40 €	605,40 €	605,40 €
E	605,40 €	454,05 €	454,05 €	454,05 €	454,05 €

**ANEXO II. COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS**

COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS MENSUALES

COMPLEMENTO	€ MENSUALES
Complemento de antigüedad	30,27
Complemento de peligrosidad, penosidad, toxicidad	121,08
Complemento de sábados, domingos y festivos	353,15
Complemento de turnicidad	60,54
Complemento de nocturnidad	353,15
Complemento de jornada partida	70,63
Complemento maquinaria pesada	100
Responsabilidad Nivel 4	1.261,25
Responsabilidad Nivel 3	630,63
Responsabilidad Nivel 2	315,31
Responsabilidad Nivel 1	157,66

COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS POR DÍA

COMPLEMENTO	€
Complemento de sábados, domingos y festivos	40,36 /día
Complemento de nocturnidad	12,11 /jornada
Complemento de jornada partida	5,05 /día
Complemento disponibilidad- Guardia 1	20,18 /día
	141,26 /semana
Complemento disponibilidad- Guardia 2	12,11 /día
	84,76 /semana



COMPLEMENTO RETRIBUTIVO POR ANUALIDAD

COMPLEMENTO	€ /año
Complemento de destino	Bruselas 8.200 Lisboa 7.063

DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

Kilometraje	0,22 € /Km.
Media dieta España	20 €
Dieta completa España	40 €
Pernoctación España	75 €
Media dieta Extranjero	30 €
Dieta completa Extranjero	60 €
Pernoctación Extranjero	95 €

**ANEXO III**

TABLAS PROCESO DE REGULARIZACIÓN Y HOMOGENIZACIÓN

A. SALARIO BASE

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Grupo A	24.845,62	25.491,60	26.154,38	26.834,40	27.532,09	28.247,93	28.982,37
Grupo B	21.739,91	22.305,15	22.885,09	23.480,10	24.090,58	24.716,94	25.359,58
Grupo C	17.598,98	18.056,55	18.526,02	19.007,70	19.501,90	20.008,95	20.529,18
Grupo D	15.528,51	15.932,25	16.346,49	16.771,50	17.207,56	17.654,95	18.113,98
Grupo E	14.493,28	14.870,10	15.256,72	15.653,40	16.060,39	16.477,96	16.906,38

B. COMPLEMENTO MAQUINARIA PESADA

2022	2023
75 €/mes	100 €/mes

**ANEXO IV****CRITERIOS NIVELES PROFESIONALES**

GRUPOS	Requisitos									
	NIVEL 1		Nivel 2		Nivel 3		Nivel 4		Nivel 5	
	Años	Horas Formación	Años	Horas Formación	Años	Horas Formación	Años	Horas Formación	Años	Horas Formación
Grupo A	10	0	4 en Nivel 1	50	4 en Nivel 2	120	4 en Nivel 3	120	4 en Nivel 4	120
Grupo B	10	0	4 en Nivel 1	50	4 en Nivel 2	100	4 en Nivel 3	100	4 en Nivel 4	100
Grupo C	10	0	4 en Nivel 1	50	4 en Nivel 2	80	4 en Nivel 3	80	4 en Nivel 4	80
Grupo D	10	0	4 en Nivel 1	50	4 en Nivel 2	60	4 en Nivel 3	60	4 en Nivel 4	60
Grupo E	10	0	4 en Nivel 1	20	4 en Nivel 2	40	4 en Nivel 3	40	4 en Nivel 4	40



ANEXO VII

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL

INDICE

- I. Declaración de principios
- II. Definiciones y normativa de referencia
- III. Objetivos
- IV. Divulgación del protocolo
- V. Procedimiento de actuación en materia de acoso laboral
- VI. Denuncias infundadas o falsas
- VII. Faltas y Sanciones
- VIII. Plazo de vigencia del protocolo
- IX. Aprobación del protocolo
- X. Anexo



I. Declaración de principios

GPEX declara que es un derecho de toda persona trabajadora ser tratada con dignidad. El acoso laboral en cualquiera de sus modalidades es totalmente inaceptable y un hecho muy grave, por lo que esta Empresa se compromete a usar toda su autoridad para asegurar que su personal empleado disfrute de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, en el que la dignidad de las personas se respete.

Con el fin de asegurar que todo el personal empleado de esta Empresa disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, GPEX determina rechazar el acoso de raíz en todas sus formas o modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona ofensora ni cuál sea su rango jerárquico.

Mediante esta declaración, GPEX adquiere el compromiso a desarrollar procedimientos que garanticen un entorno laboral libre de los riesgos laborales en todas sus modalidades, y se compromete a ejercer una auténtica prevención de los riesgos psicosociales en estas materias.

Tendrá derecho a iniciar este procedimiento:

- Toda persona trabajadora de GPEX que entienda está siendo víctima de acoso laboral ya sea por parte de otra persona trabajadora de GPEX como por una persona externa a la empresa.
- Toda persona trabajadora de GPEX que tenga conocimiento de la existencia de un posible acoso laboral.

II. Definiciones y normativa de referencia

Acoso laboral según la Ley Orgánica 5/2010 se define: "entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad."

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el acoso laboral como "Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud".

El acoso laboral es un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen un tipo de violencia psicológica, de manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional.



También conocido como mobbing, puede revestir muchas modalidades y puede dirigirse contra trabajadores/as a causa de la edad, sexo, minusvalía mental o física, u otros factores como tener éxito, ser competente o popular entre las personas.

De la definición se desprende dos modalidades distintas:

a) Conductas de Acoso, que abarcan todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse vejatorio, discriminatorio, ofensivo, inhumano, degradante, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.

b) Proceso de Acoso: agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más persona, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencias la humillación, el menosprecio, la degradación, la coacción o la discriminación de una persona.

Normativa de referencia:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden social.
- Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio que modifica la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre del Código penal.

Así como cualquier otra normativa aplicable y las modificaciones que puedan existir de todas ellas.

III. Objetivos

General

Este protocolo tiene por objetivo general contribuir a la prevención del acoso laboral en la Empresa GPEX, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción, sanciones internas y garantías en caso que se produzca este tipo de acoso.

Específicos

- Describir con detalle y claridad el procedimiento de actuación en materia de acoso laboral en la Empresa ante la comunicación de una persona que considere está siendo víctima de este tipo de acoso.
- Garantizar la rigurosidad y confidencialidad de todos los datos recabados en el procedimiento por parte de la organización.



- Velar por que no se adopten represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Asegurar que la investigación acerca de la comunicación que se realice por parte de cualquier persona de la empresa que considere está siendo víctima de este tipo de acoso, sea desarrollada con la sensibilidad y el respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto de la persona reclamante, como de la persona acusada.

IV. Divulgación del protocolo

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso mediante este protocolo, GPEX procederá a una divulgación sistemática y continuada de su contenido a todos los niveles de la organización. Se facilitará a todas las personas que trabajan en GPEX toda la información necesaria, asegurando que conozcan la existencia del presente protocolo.

Se mantendrá actualizado el apartado en la Intranet dedicado al Comité de Seguridad y Salud, en el que se dará difusión de información sobre la prevención del acoso, y funcionamiento del presente protocolo, así como otra información relevante en materia de prevención. El Comité de Seguridad y Salud será el encargado de aportar los contenidos, junto con el Servicio de Prevención Propio de GPEX.

Además, este documento se incluirá en el manual de acogida de las personas nuevas en la organización.

El CSS promoverá la realización periódica de encuestas sobre riesgos psicosociales, evaluando la naturaleza y frecuencia de los mismos que se produzcan en relación con el trabajo y que puedan generar situaciones de acoso. Asimismo impulsará cuantas otras medidas considere eficaces para el objeto principal de este protocolo, publicando los resultados de las actuaciones.

Se incluirán en el Plan de Formación anual cursos de contenido relacionado con la gestión y el desarrollo de las personas, los equipos de trabajo, control de estrés y estilos de direcciones participativos y motivadores.

V. Procedimiento de actuación en materia de acoso laboral.

V.A - Consideraciones generales.

1. El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de respuesta, y se protegerá la intimidad, y respetará la dignidad de las personas involucradas en la instrucción; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en



cuenta las posibles consecuencias tanto físicas, como psicológicas que se deriven de esta situación.

2. Se creará una Comisión de Valoración que estará formada por:

- 1 persona del Área Jurídica.
- 1 persona del Área de Recursos Humanos.
- 1 persona Representante Legal de los/as Trabajadores/as, componente del Comité de Seguridad y Salud por la Parte Social.

Esta composición será conocida por la persona afectada y podrá recusarla.

Las atribuciones de la Comisión de Valoración son:

- La recepción de las comunicaciones escritas.
- Llevar a cabo la investigación pertinente.
- Recomendar y gestionar ante el departamento de recursos humanos las medidas cautelares que se precisen.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Custodiar toda la documentación generada en el procedimiento.
- Cuando proceda, instar a la dirección de la organización a abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones.
- Velar por las garantías del protocolo de actuación.

V.B – Fases del procedimiento.

1. Toda persona trabajadora de GPEX, que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso laboral, así como cualquiera que tenga conocimiento de que se pueden estar produciendo actos de acoso laboral, tendrá derecho a realizar consulta ante cualquiera de las personas que integran el Comité de Seguridad y Salud, identificándose para el caso concreto como persona de referencia, para que le informe de las posibles actuaciones para llevar a cabo.

El procedimiento será el mismo cuando lo inicie la persona afectada o una persona con conocimiento de la existencia de acoso laboral.



2. Si la persona así lo decide, se iniciará el Procedimiento con la comunicación escrita dirigida a la Comisión de Valoración, que entregará a su persona de referencia, pudiendo ser ésta cualquier persona del Comité de Seguridad y Salud.
3. La persona de referencia, guardará total confidencialidad de los datos recabados en ese primer contacto, y en un plazo de 24h solicitará al Comité de Seguridad y Salud el nombramiento ad hoc de la Comisión de Valoración, que deberá efectuarse en un nuevo plazo máximo de 24 horas.
4. La composición de la Comisión de Valoración será comunicada a la persona solicitante a través de la persona de referencia del Comité de Seguridad y Salud. Si no hay recusación, la persona de referencia entregará el escrito recibido a la Comisión de Valoración para comenzar con el proceso de investigación. En caso de recusación, se procederá a un nuevo nombramiento de esta Comisión con los mismos plazos establecidos en el punto 3.
5. A partir de ese momento, toda la información y/o documentación del proceso recaerá en la Comisión de Valoración, que velará por la confidencialidad del proceso, y que recabará toda la información necesaria, con el fin de esclarecer los hechos.
6. En un plazo máximo de 3 días laborales desde que recepcione la solicitud escrita, la Comisión de Valoración estudiará la consistencia de la comunicación.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas durante todo el proceso por una persona Representante Legal de los/las Trabajadores/as u otra persona con conocimiento de los hechos.

Si resuelve que es inconsistente, se procederá a la emisión de la resolución motivada, que concluirá con el archivo del expediente, pudiendo dar información sobre otros recursos públicos fuera del ámbito de la Empresa.

En el caso de ser consistente, se iniciará el proceso de investigación, dando resolución en el plazo máximo de 15 días naturales, pudiéndose adoptar medidas cautelares que supongan alejamiento.

7. La Comisión emitirá un informe o dictamen escrito que recoja las conclusiones del proceso de investigación y las propuestas para la solución del problema, incluyendo, en su caso, la falta, su gravedad, y la propuesta de sanción correspondiente en función de lo recogido en el punto VI del presente protocolo.

La Comisión de Valoración custodiará toda la documentación generada en el procedimiento, y notificará el informe o dictamen final a la Dirección de la Empresa y al Comité de Seguridad y Salud.



La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de "tutela judicial efectiva".

Todas las personas involucradas en el proceso guardarán total confidencialidad de los datos recabados a lo largo del mismo.

VI. Denuncias infundadas o falsas

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité de Valoración, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Comisión de Valoración podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

VII. Faltas y sanciones.

— Serán consideradas faltas de acoso laboral las siguientes:

Ataques a la víctima con medidas organizacionales.

- El superior restringe a la persona las posibilidades de habla.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.

Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social.

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.



- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.
- Ataques a la vida privada de la víctima.
- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces... de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

Violencia física.

- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.

Ataques a las actitudes de la víctima.

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

Agresiones verbales.

- Gritar o insultar.



- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.

Rumores.

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difusión de rumores.

FALTAS:

— Conceptos excluidos del acoso laboral.

1. Quedarán excluidos del concepto de acoso en el trabajo aquellos conflictos interpersonales localizados en un momento concreto, que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.
2. En estos casos de conflicto, en los que los intereses de dos personas empleadas parecen incompatibles, los órganos de gestión de personal deberán asumir una función de liderazgo y harán las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes.

— Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de al menos tres meses y, el traslado definitivo si éste es posible.
- Despido.

VIII. Plazo de vigencia del protocolo.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, y admitirá cuantas modificaciones establezca el propio Comité de Seguridad y Salud.

Para interesar su modificación total o parcial, se iniciará en el plazo de 15 días el procedimiento de negociación, previa propuesta de cualquiera de las partes del Comité, continuando el protocolo en vigor hasta que se apruebe su modificación.

IX. Aprobación del protocolo.

Se aprobará con la firma de los y las integrantes del Comité de Seguridad y Salud y entrará en vigor a la firma. Se ratificará por la Mesa de Negociación.

Mérida, 24 de febrero de 2022.



ANEXO 1 MODELO DE COMUNICACIÓN

A/A COMISIÓN DE VALORACIÓN EN MATERIA DE ACOSO LABORAL DE GPEX.

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA SOLICITANTE

NOMBRE Y APELLIDOS:

TELÉFONO MÓVIL:

CORREO ELECTRÓNICO:

LUGAR DE TRABAJO:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS:

TELÉFONO MÓVIL:

CORREO ELECTRÓNICO:

LUGAR DE TRABAJO:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

SOLICITO EL INICIO DEL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

En _____ a __ de _____ de 20__ FIRMA

RECIBIDO POR EL/LA INTEGRANTE DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD:

En _____ a __ de _____ de 20__ FIRMA



ANEXO VIII. PROCEDIMIENTO REGULACIÓN TELETRABAJO

INTRODUCCIÓN

NORMATIVA REGULADORA

PRINCIPIOS GENERALES

Primera. Actividades laborales susceptibles de ser desempeñadas mediante trabajo no presencial o teletrabajo en GPEX.

Segunda. Requisitos de las personas solicitantes

Tercera. Solicitudes

Cuarta. Comprobación inicial

Quinta. Informe específico de la Dirección de Área/Departamento

Sexta. Baremo. Criterios a ponderar

Séptima. Resolución de la autorización del teletrabajo.

Octava. Condiciones generales del teletrabajo

Novena. Medios técnicos y estructurales

Décima. Formación de las personas teletrabajadoras.

Undécima. Sistemas de evaluación del trabajo desempeñado en régimen no presencial.

Duodécima. Prevención de riesgos laborales

ANEXO I Modelo solicitud

Introducción.

Debe entenderse el teletrabajo como el desarrollo de determinadas funciones y actividades laborales que, mediante el uso de herramientas tecnológicas, permita su actuación desde lugares físicos separados de los convencionales.

Una derivación de lo anterior, visto en el plano meramente contractual y, por ende, personal, es lo que, popularmente, se entiende como trabajo desde casa o teletrabajo, si bien, en su acepción más amplia no ha de circunscribirse al concepto únicamente de trabajo desde el domicilio del trabajador/a sino que debe tener un enfoque más global.



Por otro lado, el trabajo a distancia también se entiende como un medio para modernizar la organización del trabajo por parte de la empresa y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras, permitiendo mayores posibilidades para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Refundiendo las diferentes definiciones de teletrabajo y teniendo en cuenta que es independiente del tamaño de la empresa, se puede entender por teletrabajo o trabajo a distancia, aquél que, desarrollándose en el marco de una relación laboral, pudiéndose realizar en las instalaciones habituales de la empresa se lleva a cabo alejado de las mismas, de manera más o menos habitual. Se trata de una forma de organizar el trabajo de carácter voluntaria para ambas partes (y, por tanto, reversible), que permite en teoría a las empresas, la flexibilidad en la organización de ese trabajo y a las personas trabajadoras ordenar los tiempos de trabajo con aquellos necesarios para la conciliación de la vida personal y familiar, a través de una forma de utilización de las nuevas tecnologías de una manera muy específica.

En consecuencia, con el artículo 27º del Convenio Colectivo de GPEX, dentro de las medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, se recoge, en su epígrafe e. la implantación y regulación del teletrabajo "como forma innovadora de organización y prestación flexible del trabajo en la Empresa, y que contribuye a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral".

Hasta el momento actual no ha sido desarrollado en GPEX procedimiento alguno que permita la implementación de esta medida, si bien, el propio texto del Convenio Colectivo señala lo siguiente: "Atendiendo a las actividades que pudieran definirse como susceptibles de teletrabajo y al perfil de la persona trabajadora, sustentándolo en los principios de voluntariedad y reversibilidad, se articulará, en la medida de lo posible, un procedimiento que permita su aplicación mediante la dotación de medios y herramientas, el tiempo y circunstancias en las que se puede realizar...".

Teniendo en cuenta la idiosincrasia de esta Empresa, el modus operandi en su dinámica, tanto de trabajo como, particularmente, de formato en cuanto a la manera de proceder en la satisfacción de las necesidades del cliente, es complicada la formulación del teletrabajo de manera general. Aun así, es voluntad de la Empresa y de la Representación Legal de las y los trabajadores de GPEX procedimentarlo, no sólo para dar cumplimiento al Convenio Colectivo, sino por el convencimiento de que es una nueva forma de trabajo que tiene un largo recorrido por delante.

Es necesario tener conciencia de las ventajas e inconvenientes que puede implicar el teletrabajo.



Tal y como se establece en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia:

Esta virtualización de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concretos, lo que sin duda trae consigo notables ventajas, entre otras, mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; mayores posibilidades, en algunos casos, de una autoorganización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y ahorro de costes en los desplazamientos; productividad y racionalización de horarios; fijación de población en el territorio, especialmente en las áreas rurales; compromiso y experiencia de la persona empleada; atracción y retención de talento o reducción del absentismo. Asimismo, disminuye la contaminación en tanto decrece el número de desplazamientos y el uso de los vehículos privados y, potencialmente, tendrá efectos positivos en la emisión de gases con efectos invernadero al procurar una mayor eficiencia en el consumo de energía de las empresas.

Sin embargo, también presenta posibles inconvenientes: protección de datos, brechas de seguridad, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia, dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio, como la conectividad digital o servicios para la conciliación laboral y familiar, o traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva sin compensación alguna, entre otros.

Por todo ello, se hace necesaria una regulación que tenga en cuenta todos estos aspectos, que es uno de los objetivos principales de este procedimiento, así como garantizar el funcionamiento, estabilidad y viabilidad de la Empresa.

Normativa reguladora:

a. De ámbito europeo:

- Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo: suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009.

b. De ámbito nacional:

- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia: de aplicación a las relaciones laborales que se desarrollan a distancia durante un mínimo del 30% de la jornada laboral.



c. De ámbito autonómico:

- Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura: de aplicación en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Extremadura y sus organismos y entes públicos dependientes, por lo tanto, al personal de la empresa pública GPEX.
- Decreto 107/2021, de 15 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

d. Convenio Colectivo de GPEX: que en su artículo 27 sobre medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, apartado e), menciona el teletrabajo como una de las formas innovadoras de organización y prestación flexible del trabajo en la Empresa, y que contribuye a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Según este apartado, atendiendo a las actividades que pudieran definirse como susceptibles de teletrabajo y al perfil de la persona trabajadora, y sustentándolo en los principios de voluntariedad y reversibilidad, se articulará, en la medida de lo posible, un procedimiento que permita su aplicación mediante la dotación de medios y herramientas, el tiempo y circunstancias en las que se puede realizar.

Principios generales.

La prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, para el personal perteneciente a la empresa pública GPEX se basará en los siguientes principios:

1. El teletrabajo/trabajo a distancia es una modalidad de trabajo de la plantilla de GPEX tal y como establece el artículo 27 de su Convenio Colectivo, así como, el artículo 13 del E.T., en sintonía con el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002 y cumpliendo con la normativa vigente que haya en cada momento sobre esta cuestión.
2. Se hace imprescindible que se cumplan dos condicionantes: herramienta tecnológica necesaria y el menor aislamiento socio-laboral posible sobre la interacción social, por ello se puede llegar fácilmente a la conclusión de que sólo determinadas actividades productivas son las que podrían permitir un desarrollo en teletrabajo o trabajo a distancia.



3. En un planteamiento de esta naturaleza la preponderancia debe recaer en los intereses de la Empresa, no conculcando a ninguno de ellos, siendo este el marco en el que debe incardinarse todo el planteamiento del trabajo a distancia u on line.
4. En cualquier caso, la implantación del teletrabajo o trabajo a distancia será proporcionada y no pondrá en riesgo la viabilidad de la empresa, así como, su indemnidad presupuestaria.
5. La modalidad de trabajo no presencial se podrá llevar a cabo en los puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados bajo esta modalidad, y siempre que el lugar desde el que se vaya a realizar el teletrabajo cumpla con la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral, y con las herramientas tecnológicas necesarias.
6. Esta modalidad de trabajo será voluntaria y reversible en cualquier momento, a petición de la persona teletrabajadora (artículo 5 del Real Decreto-ley 28/2020, artículo 5 del Decreto 1/2018 y artículo 27e) del Convenio Colectivo) o por parte de la Empresa cuando venga motivado por necesidades del servicio debidamente acreditadas.
7. Las personas que desarrollan su trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial (Artículo 4 del Real Decreto-ley 28/2020 y artículo 5 del Decreto 1/2018)
8. El porcentaje de personas que podrán acceder a la modalidad de teletrabajo en cada anualidad se calculará al inicio del último trimestre del año, tomando como referencia el correspondiente a los puestos autorizados en la Junta de Extremadura en relación a su RPT en la convocatoria en vigor en ese momento, y se aplicará al total de trabajadores/as de la empresa.

En la primera convocatoria de teletrabajo, de manera excepcional, el porcentaje a aplicar será del 8%.

El 100% de las plazas se distribuirán de manera proporcional a la plantilla de las áreas de la empresa, considerando a estos efectos un área a los departamentos que conforman la estructura de la empresa, no pudiendo superar el número de plazas el 50% del conjunto de personas que conforman cada grupo de trabajo, salvo que la Dirección/ Persona responsable del mismo compruebe que es posible superar este porcentaje.

La Comisión de Igualdad será la encargada de gestionar y, otorgar en su caso, las plazas no cubiertas en cada área.



Cuando concurren circunstancias excepcionales, se podrán arbitrar medidas extraordinarias en materia de teletrabajo, al margen de este procedimiento, que se regularán por propio acuerdo en seno de Comisión Negociadora.

9. Fuera de la convocatoria anual, y del porcentaje máximo establecido, podrá solicitarse la modalidad de trabajo no presencial, a petición de la persona trabajadora, siempre que el puesto de trabajo lo permita y se cumpla los requisitos del punto Segundo, apartado 1 en los siguientes casos:

a) para las situaciones recogidas en las excedencias reguladas en el artículo 27.d del I Convenio Colectivo en periodo de vacaciones escolares, y en el artículo 29.e) del mismo texto, y durante el tiempo que dure el hecho causante (máximo 1 año), permitiendo así aunar la conciliación de la vida personal y profesional y el trabajo efectivo

El número de personas que pueden estar al mismo tiempo en la situación de teletrabajo no podrá superar el porcentaje correspondiente a la convocatoria anual y asimismo no podrá superar el número de plazas el 50% del conjunto de personas que conforman cada grupo de trabajo, salvo que la dirección de Área/Departamento responsable del mismo estime que es posible superar ese porcentaje

b) Las trabajadoras de GPEX que se encuentren en período de gestación, que cumplan los requisitos del punto Segundo, apartado 1 de esta norma, y residan en localidad distinta a donde se halle su puesto de trabajo, podrán presentar su solicitud en cualquier momento sin estar sujetas al plazo establecido en el apartado 2 del punto tercero, y obtener autorización para prestar el servicio en régimen de teletrabajo.

Deberán indicarlo en la solicitud, adjuntado el informe médico que acredite la citada circunstancia y la documentación que demuestre su residencia actual, cuando ello le sea requerido.

Además de otras causas que ponen fin al teletrabajo, en este caso se dará por terminada la prestación del servicio de modo no presencial cuando finalice el período de gestación.

c) Los/Las trabajadores/as de Gpex que concurren bajo la condición de víctimas de violencia de género, que cumplan los requisitos del punto Segundo, apartado 1 de esta norma, podrán presentar su solicitud en cualquier momento sin estar sujetas al plazo establecido en el apartado 2 del punto tercero, y obtener autorización para prestar el servicio en régimen de teletrabajo. Deberán indicarlo en la solicitud, y esta circunstancia se acreditará mediante alguno de los siguientes documentos que



deberán adjuntarse, cuando ello le sea requerido con el fin de proteger su intimidad, según lo dispuesto en el artículo 63 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

- 1) El informe del Instituto de la Mujer de Extremadura, en función de la información recibida de los diferentes dispositivos que constituyen la Red de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género.
- 2) La sentencia de cualquier orden jurisdiccional, aunque no haya ganado firmeza, que declare que la mujer ha sufrido alguna de las formas de esta violencia.
- 3) La orden de protección vigente.

Además de otras causas que ponen fin al teletrabajo, en este caso se dará por terminada la prestación del servicio de modo no presencial cuando finalice la consideración de persona trabajadora como víctima de violencia de género.

- d) A las personas para las que fuera necesaria o adecuada la prestación de servicios a través de teletrabajo, en base a motivos de salud acreditados a través de informe médico y cumplan los demás requisitos establecidos en este procedimiento, podrán presentar su solicitud en cualquier momento y obtener autorización por el periodo durante el que perdure el hecho causante, como máximo un año de duración, por el periodo durante el que perdure el hecho causante, como máximo, previo informe del servicio de prevención del ámbito preventivo correspondiente.
10. GPEX implementará la infraestructura tecnológica necesaria para la modalidad no presencial pero siempre dentro de su ámbito de actuación y competencia. El personal que esté en centros no dependientes de GPEX y cuyas funciones sean compatibles con el teletrabajo, estará supeditado a que la Junta de Extremadura autorice y habilite las conexiones, accesos y medios necesarios en su caso.
 11. La modalidad de prestación de servicio no presencial en GPEX tendrá como referente procedimental el que tenga la Junta de Extremadura para sus trabajadores/as.
 12. Para determinar los puestos que son susceptibles de realizar trabajo a distancia se utilizarán únicamente criterios objetivos.
 13. Si bien la autorización/denegación para trabajar a distancia depende directamente de la Empresa, las discrepancias que se presenten sobre las solicitudes se analizarán en la Comisión Paritaria previa solicitud de la persona interesada, facilitándole en este caso a la Comisión toda la documentación relacionada con la solicitud.



14. Este procedimiento de teletrabajo se volverá a negociar en caso de modificarse el Decreto 1/2018 de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Primera. Actividades laborales susceptibles de ser desempeñadas mediante trabajo no presencial o teletrabajo en GPEX.

Al objeto de obtener una visión lo más pormenorizada posible sobre la factibilidad del desempeño del trabajo bajo la formulación telemática, parece obvio que el primer postulado al que debemos someter el criterio debe ser el tecnológico, no sin antes identificar una serie de tareas, en formato grueso, de manera que nos permita la base competencial sobre la que actuar con posterioridad.

Funciones laborales susceptibles de ser desempeñadas a distancia:

- Actividades que puedan ser desarrolladas de forma autónoma y no presencial.
- Actividades técnicas, administrativas y auxiliares de gabinete/oficina que necesiten, generalmente, de documentación escrita para su desarrollo y ésta pueda ser externalizada.
- Actividades técnicas, administrativas y auxiliares de gabinete/oficina que necesiten, generalmente, de documentación on line para su desarrollo, y que se disponga de los medios tecnológicos y de seguridad necesarios.
- Actividades que necesiten interactuar presencialmente con terceras personas de manera no permanente.
- Actividades de gabinete/oficina provistas de herramientas tecnológicas suficientes para su desempeño de forma telemática.
- Actividades que conlleven la atención a terceras personas y cuyas tareas técnicas se realicen por medios telemáticos.

Funciones laborales NO susceptibles de ser desempeñadas a distancia:

- Actividades para cuyo desarrollo necesite de atención presencial a terceras personas
- Actividades de dirección, coordinación y supervisión e interacción con el cliente que requieran la presencialidad



- Actividades con desempeño de visitas a campo y obras.
- Actividades contenidas en instalaciones del cliente con solución de ausencia presencial no permitida.
- Actividades que necesiten interactuar con terceras personas, de manera presencial.
- Trabajos presenciales en laboratorio.
- Trabajos con animales y/o plantas.
- Mantenimiento y/o reparación de instalaciones y maquinarias.
- Mantenimiento de infraestructuras y equipamiento tecnológico cuando no puedan realizarse de manera telemática.

Se analizará por la Comisión Paritaria cualquier otra función/tarea no contemplada y que pueda darse en el futuro, que determina si es o no susceptible de desempeñarse en la modalidad de trabajo a distancia.

Segunda. Requisitos de las personas solicitantes.

1. Podrá solicitar la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo el personal de GPEX y que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que ocupe un puesto de trabajo susceptible de ser desempeñado en régimen de teletrabajo, es decir, aquellos cuyas tareas/funciones teletrabajables puedan comprender jornadas completas.
- b) Estar en situación de alta en la empresa (incluida la situación de permiso por nacimiento)
- c) Haber desempeñado el puesto de trabajo para el que solicita el teletrabajo durante, al menos, el último año completo en GPEX, a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes

En el caso en el que en el último año se haya estado en situación de IT o en alguna de las siguientes relacionadas con la conciliación familiar y laboral:

- Permiso por nacimiento.
- Permiso por lactancia.
- Excedencia por cuidado de hijo/hija o familiares siempre que no se haya desempeñado otro trabajo.



- Excedencia por vacaciones escolares siempre que no se haya desempeñado otro trabajo.

Si la ausencia ha sido inferior a un año, deberá haber desempeñado el puesto de trabajo durante al menos un año en los dos años anteriores a la fecha de solicitud, y deberá haber trabajado de manera presencial como mínimo un mes, inmediatamente anterior a la fecha de inicio de la modalidad de teletrabajo.

Si la ausencia ha sido superior a un año, deberá haber desempeñado el puesto de trabajo durante al menos un año en los tres últimos anteriores y deberá haber trabajado de manera presencial como mínimo un mes, inmediatamente anterior a la fecha de inicio de la modalidad de teletrabajo.

- d) Que el lugar desde el que se vaya a realizar el teletrabajo cumpla con la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral, y con todas las herramientas tecnológicas necesarias.
 - e) No realice otra actividad ajena a GPEX y/o no se les haya autorizado o reconocido compatibilidad con otro puesto de trabajo o actividad, cuando el contrato con Gpex sea a tiempo completo. La realización de otra actividad ajena a GPEX, dejará automáticamente sin efecto la autorización de la prestación del servicio en régimen de teletrabajo.
 - f) Que la persona solicitante, con carácter previo, autorice expresamente y por escrito que permite el acceso a sus equipos informáticos por parte de la empresa para que pueda revisar las condiciones del equipo empleado en cualquier momento, previa comunicación a la persona teletrabajadora.
2. El cumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado anterior estará referido al día en que finalice el plazo de presentación de solicitudes en la convocatoria anual, o al día de presentación de la solicitud en el caso de circunstancias sobrevenidas.
3. El cumplimiento de los requisitos señalados en los apartados a, b, y c del apartado 1 de la presente base no precisará aportación de documentación por parte de las personas solicitantes y será comprobado de oficio por la Empresa, a excepción del apartado c en los siguientes casos:
- Excedencia por cuidado de hijo/hija o familiares siempre que no se haya desempeñado otro trabajo
 - Excedencia por vacaciones escolares siempre que no se haya desempeñado otro trabajo.

En estos supuestos, deberá aportarse una declaración responsable o la vida laboral.



4. El cumplimiento del requisito señalado en el apartado d) del apartado 1 de la presente base se acreditará inicialmente, y a los exclusivos efectos de continuar con la tramitación del procedimiento, mediante declaración responsable de la persona trabajadora que se hará constar en la propia solicitud.

Tercera. Solicitudes.

1. La convocatoria anual se abrirá el 10 de enero y estará finalizada como máximo el 10 de abril.
2. Las personas trabajadoras que deseen participar en este proceso de autorización para prestar sus servicios en régimen de teletrabajo deberán hacerlo constar en el formulario de solicitud al que se accederá a través de la Intranet de GPEX y que se incorpora como anexo I al presente documento.
3. La solicitud cumplimentada, se remitirá a través del aplicativo en la Intranet de GPEX desde la apertura de la convocatoria en la intranet de la empresa, y a través del cuestionario electrónico diseñado al efecto, al Área/Departamento de adscripción.

La no presentación de la solicitud en tiempo y forma supondrá la exclusión del procedimiento de la persona aspirante al teletrabajo.

4. La solicitud quedará referida exclusivamente al puesto de trabajo que se hallare ocupando la persona trabajadora en el momento de la solicitud

Cuarta. Comprobación inicial.

1. Finalizado el plazo de presentación, la Empresa procederá a la comprobación del cumplimiento de los requisitos señalados en el apartado 1 de la base segunda de esta convocatoria. Además, en este momento procedimental, se comprobará que no se les haya autorizado o reconocido compatibilidad con otro puesto de trabajo o actividad.
2. Una vez realizadas las verificaciones convenientes, la Empresa denegará motivadamente aquellas solicitudes que no cumplan los requisitos y condiciones comprobadas.

Estas resoluciones denegatorias, serán notificadas a las personas interesadas. Y el resto de solicitudes que reúnan los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria serán admitidas inicialmente.

**Quinta.** Informe específico de la Dirección de Área/Departamento.

Las solicitudes inicialmente admitidas se remitirán junto a la petición de informe específico favorable o desfavorable sobre las mismas, a las personas titulares del Área/Departamento al que pertenece la persona trabajadora.

El citado informe, favorable o no favorable, se emitirá por la persona responsable del Área/Departamento de GPEX según corresponda, basándose en:-

- examinar si las funciones específicas que desarrolla habitualmente la persona solicitante son o no susceptibles de ser prestadas en régimen de teletrabajo/trabajo a distancia, y, en su caso, indicar el número máximo de trabajadores/as que dentro de un Área/Departamento podrían prestar, simultáneamente, sus servicios en régimen de teletrabajo.
- en caso que corresponda, teniendo en cuenta también el consentimiento o no del cliente, de manera motivada, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y la organización y/o planificación de los equipos que entienda más conveniente en cada caso.

Si el número de personas solicitantes de teletrabajo de una misma Área o Departamento es superior al número máximo de personas trabajadoras que correspondan a la misma en la convocatoria anual, se preinformará favorable o desfavorable, para pasar a baremación. No será preceptivo informe definitivo favorable/desfavorable, para las solicitudes que se denieguen por falta de cupo.

Sexta. Baremo. Criterios a ponderar.

1. Cuando el número de personas solicitantes de teletrabajo de una misma Área o Departamento sea superior al número máximo de personas trabajadoras que correspondan a la misma en cada convocatoria anual, por parte del Área/Departamento se procederá a la valoración de los diferentes solicitantes con el fin de crear un orden de preferencia entre ellos, se le requerirán para que aporten en un plazo de 3 días hábiles, contado a partir de la recepción de la notificación del requerimiento, los documentos que justifiquen los criterios que integran el baremo según lo establecido en el apartado cuarto de esta base, siempre que no se puedan comprobar de oficio por la empresa o en el supuesto que la persona solicitante haya expresado su oposición a tales consultas.
2. Cuando el número de personas solicitantes de un mismo equipo de trabajo supere el 50% , considerando la suma de las solicitudes de la convocatoria y los casos autorizados fuera de la misma, y salvo que la Dirección/Persona responsable del mismo compruebe que no es posible superar este porcentaje, se le requerirán a las personas solicitantes para que aporten en un plazo de 3 días hábiles, contado a partir de la recepción de la notificación del



requerimiento, los documentos que justifiquen los criterios que integran el baremo según lo establecido en el apartado cuarto de esta base, siempre que no se puedan comprobar de oficio por la empresa o en el supuesto que la persona solicitante haya expresado su oposición a tales consultas.

3. No obstante, cuando concurren en una misma área/departamento, solicitantes que ya hubieran disfrutado del teletrabajo en la convocatoria inmediatamente anterior con solicitantes que no hubieran disfrutado del mismo en la citada convocatoria, estos últimos gozarán de preferencia para ser autorizados como personas teletrabajadoras con respecto a aquellos que lo hubieran disfrutado en la convocatoria inmediatamente anterior. Los solicitantes que gocen de esa preferencia no tendrán que ser baremados salvo en el supuesto en que sea necesario establecer un orden de preferencia entre ellos. La preferencia no será de aplicación cuando la duración del teletrabajo haya sido por tiempo igual o inferior a tres meses.
4. Una vez recibida y comprobada la documentación referida en el apartado anterior, la Empresa procederá a la valoración de las diferentes solicitudes con el fin de crear un orden de preferencia entre ellas. La valoración referida se efectuará conforme al siguiente baremo:
 - a) Por conciliación de la vida familiar y personal con la laboral:
 - a.1. Por tener hijos o hijas con discapacidad reconocida o grado y nivel de dependencia declarada: 7,5 puntos por cada uno.
 - a.2. Por tener hijos o hijas menores de edad, de acuerdo con la escala siguiente:
 - Igual o menores de 1 año: 4 puntos por cada uno.
 - Desde 1 año hasta 3 años: 3,5 puntos por cada uno.
 - Desde 3 años hasta 6 años: 3 puntos por cada uno.
 - Desde 6 años hasta 12 años: 2,5 puntos por cada uno.
 - Desde 12 años hasta 16 años: 2 puntos por cada uno.
 - a.3. Por tener el cónyuge o la pareja de hecho inscrita en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura o de cualquier otra administración pública con efectos análogos, con discapacidad reconocida, o grado y nivel de dependencia declarada: 5 puntos.



- a.4. Por tener a otro familiar a cargo directo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad reconocida, o grado y nivel de dependencia declarada, siempre que exista relación de convivencia y no desempeñe actividad retribuida: 4 puntos por cada uno.
- b) Por ser familia monoparental/monomarental: 2 puntos. A los únicos efectos de este baremo se considera familia monoparental a la formada por un padre/madre soltero/a, viudo/a, separado/a o divorciado/a que conviva y tenga a su cargo, al menos, a un hijo/a menor de 16 años.
- c) Por ser personal con una discapacidad reconocida relacionada con la movilidad o que afecte a esta movilidad:
- Si la discapacidad reconocida es superior al 45 %: 5 puntos.
 - Si la discapacidad reconocida está entre el 33 % y el 45 %: 3 puntos.
- d) Por la distancia de desplazamiento desde la localidad donde tuviere su domicilio la persona solicitante al lugar donde se hallare ubicado su puesto de trabajo: 0,25 puntos por cada 10 km, hasta un máximo de 2,5 puntos.
- e) Por convivir con familiar con enfermedad diagnosticada que le suponga problemas en las actividades de la vida diaria avalada por informe médico: 1 punto.
5. En caso de igualdad en la puntuación total entre las personas solicitantes se desempatará, sucesivamente, con la puntuación más alta obtenida en los diferentes apartados en el orden en que están indicados.
- En último lugar, se resolverá por sorteo público.
- Las referencias que en esta base se hacen a hijos e hijas, se entienden hechas también a las personas que se encuentren en régimen de tutela, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, si se prevé que dure durante todo el tiempo del teletrabajo.
6. Los diferentes apartados del baremo se acreditarán aportando copia de la documentación establecida en los siguientes párrafos:
- a) El Libro de Familia de la persona solicitante acreditará los apartados a.1, a.2, a.3, a.4, y b del baremo. El Libro de Familia del sujeto causante acreditará el apartado a.4 del baremo.



- b) La resolución administrativa o judicial de guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente si se prevé que dure durante todo el tiempo del teletrabajo, acreditará los apartados a.1, a.2 y b del baremo.
- c) La resolución o certificado reconociendo la discapacidad expedida por los Centros de Atención a la Discapacidad en Extremadura (CADEX), o por los órganos administrativos competentes de otras Comunidades Autónomas o del Estado acreditará los apartados a.1, a.3, a.4 y c del baremo.
- d) La resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconociendo la condición de pensionista por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez acreditará los apartados a.1, a.3 y a.4 del baremo.
- e) La resolución del Ministerio de Economía y Hacienda o del Ministerio de Defensa reconociendo una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad acreditará los apartados a.1, a.3 y a.4 del baremo.
- f) La resolución de reconocimiento de grado y nivel de dependencia emitida en Extremadura por el Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia (SEPAD) o, en su caso, por los órganos administrativos competentes de otras Comunidades Autónomas o del Estado acreditará los apartados a.1, a.3 y a.4 del baremo.
- g) El certificado de inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura o, en su caso, de cualquier otra Comunidad Autónoma o Entidad Local acreditará el apartado a.3 del baremo.
- h) El certificado de convivencia de la unidad familiar actualizado (máximo 3 meses) acreditará el apartado a.4 y b del baremo.
- i) El certificado de empadronamiento acreditará el apartado d. del baremo.

Toda la documentación relacionada en los párrafos anteriores, en caso que se requiera por la Empresa, se presentará en formato original o mediante copia debidamente compulsada.

La condición de que el familiar esté a cargo directo de la persona solicitante y que no desempeñe actividad retribuida se acreditará mediante una declaración responsable incluida en el modelo de solicitud del anexo I de esta convocatoria.

Séptima. Resolución de la autorización del teletrabajo.

1. La Empresa, previa comprobación de los requisitos, a la vista del informe específico de la persona responsable de área o departamento respectivo, dictarán resolución de autorización



o denegación motivada de teletrabajo. En ambos casos se notificará la resolución a la persona interesada.

2. El plazo máximo para dictar y notificar la resolución será tres meses a contar desde la apertura de la convocatoria publicada en la intranet de GPEX.
3. La resolución de autorización fijará la fecha de inicio de este sistema de prestación de servicios de carácter no presencial, así como la fecha final del mismo.

Octava. Condiciones generales del teletrabajo.

1. La adhesión al teletrabajo será voluntaria y reversible por una sola vez en cualquier momento dentro de la convocatoria anual, a petición de la persona teletrabajadora, sin perjuicio de que como consecuencia de una revisión de la resolución de autorización por parte de GPEX se determine la finalización de la autorización.
2. El personal sujeto al régimen de teletrabajo tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal de GPEX y no sufrirán variación alguna en sus retribuciones ni menoscabo en sus oportunidades de formación, acción social, promoción profesional ni en ningún otro derecho.
3. La condición de persona teletrabajadora lo es únicamente por el tiempo de duración de la prestación de servicios en la modalidad no presencial y en tanto ocupe el puesto de trabajo desempeñado mediante esta modalidad, quedando sin efecto si cambia de puesto de trabajo. Esta condición se atribuye a la persona con carácter individual, por lo que, si ésta cesa en su puesto de trabajo, quien pueda ocuparlo con posterioridad no tendrá la consideración de persona teletrabajadora en el marco de la convocatoria vigente.
4. La duración del teletrabajo será, como máximo, de un año por convocatoria a contar desde la fecha de inicio que se hubiere hecho constar en la resolución de autorización, debiendo permanecer en esta situación, al menos, la mitad del periodo concedido, salvo situaciones sobrevenidas suficientemente justificadas.
5. La jornada semanal de trabajo se distribuirá de manera que tres días se presten de forma no presencial mediante la fórmula de teletrabajo y el tiempo restante en jornada presencial. En ningún caso, la jornada diaria de trabajo podrá fraccionarse para su prestación en ambas modalidades, salvo salidas de trabajo previamente autorizadas por los/las Responsables de Proyecto cuando la distancia entre el lugar de la salida de trabajo y el domicilio habitual sea inferior a la distancia al centro de trabajo presencial habitual o en contratos a jornada parcial con concentración horaria en algunos días de la semana, en la parte de tarde.



En la jornada de teletrabajo, la flexibilidad horaria de +/- 15 minutos podrá recuperarse a lo largo del día o con la bolsa de flexibilidad de la jornada presencial.

6. El cumplimiento de la jornada de teletrabajo, con carácter general, se establece con el horario habitual que tenga establecido en su jornada presencial cada persona, así como la franja obligatoria de 9:00 a 14:00. Esta obligación podrá excepcionarse en los casos que la prestación del servicio lo permita y a petición de la persona teletrabajadora mediante acuerdo entre la Dirección de Área/Departamento o Responsable de Proyecto y la persona trabajadora de GPEX, según aconseje la mejor prestación del servicio. Para la determinación de los términos del acuerdo, el Área/ Departamento recibirá la correspondiente propuesta de la persona solicitante.
7. Al finalizar el tiempo por el que se autoriza la prestación en régimen no presencial, la persona teletrabajadora volverá a prestar servicios de acuerdo con la jornada presencial que tenía asignada previamente y en los términos y régimen jurídicamente aplicable en el momento de su reincorporación a la modalidad presencial de prestación del servicio.

Novena. Medios técnicos y estructurales.

1. Las personas empleadas autorizadas para prestar servicio en régimen de teletrabajo deberán disponer de un espacio de trabajo y de los medios técnicos y materiales adecuados y necesarios para desarrollar las funciones propias de su puesto con garantías y satisfactoriamente.
2. Según las funciones a realizar, siempre dentro de su ámbito de actuación y responsabilidad, GPEX facilitará los siguientes medios tecnológicos para el desarrollo de su actividad:
 - a) Un ordenador, en los términos expresados en los dos últimos párrafos de este punto
 - b) Una cuenta de correo electrónico.
 - c) Un teléfono móvil u otra herramienta de comunicación integral que permita la comunicación entre persona trabajadora de Gpex con el exterior, en los casos en que sea necesario, el cual deberá estar operativo en la franja horaria de prestación de servicios por parte de la persona teletrabajadora.
 - d) Acceso a espacios de almacenamiento de documentación digital necesaria para el desarrollo de su trabajo cotidiano.
 - e) Un escritorio remoto, con acceso seguro VPN que reproduzca las condiciones de trabajo del puesto físico del centro de destino.



f) Las aplicaciones informáticas necesarias para el desarrollo de su trabajo cotidiano.

g) Una línea de atención telefónica u on-line receptora de incidencias sobre el servicio.

Los medios enunciados en este apartado no se podrán emplear para finalidades diferentes a las derivadas de la prestación de servicios que justifican su entrega, y las personas trabajadoras receptoras de los mismos están obligadas a garantizar su uso y custodia con la debida diligencia. El incumplimiento de esta obligación, constituirá causa de revisión de la resolución de autorización de la prestación de servicios a través de teletrabajo, en los términos establecidos en este procedimiento.

Asimismo, lo dispuesto en este apartado no podrá suponer una duplicidad de los medios a disposición de la persona trabajadora, en función de las jornadas con actividad presencial y en régimen de teletrabajo

En los casos en que el equipo de trabajo no sea portátil, y hasta su renovación en el momento en que proceda, la persona trabajadora deberá disponer del equipamiento técnico (ordenador, software, acceso Internet...) adecuado, proporcionado y necesario que garantice en cada caso, el correcto desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo. La empresa se compromete a ir renovando los equipos cuando corresponda, por equipos portátiles, así como en la compra de nuevos equipos, en la medida de lo posible.

3. En caso de que se produzca un mal funcionamiento, ya sea en el equipamiento técnico de la persona trabajadora en su espacio de teletrabajo (domicilio), en el equipo informático corporativo asignado en su centro de trabajo (oficina) o en las aplicaciones instaladas en él, así como, en el servidor o plataformas que permitan el teletrabajo, que impidan el trabajo en el domicilio y que no pueda ser solucionado el mismo día en que ocurrieran o el siguiente, la persona teletrabajadora deberá reincorporarse a su centro de trabajo, reanudando el ejercicio de su actividad en la modalidad de teletrabajo cuando se hubiere solucionado el mencionado problema de carácter técnico, bien con medios propios de la persona teletrabajadora cuando la incidencia se produzca en el equipamiento técnico de su espacio de teletrabajo, bien con medios propios de la empresa cuando se actúe sobre activos propiedad de Gpex.
4. La empresa podrá revisar las condiciones del equipo empleado en cualquier momento, previa comunicación a la persona teletrabajadora. Para ello es requisito que, con carácter previo, la persona autorice expresamente y por escrito que permite el acceso a sus equipos informáticos por parte de la empresa.

En todo caso, se respetará el derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones de la persona teletrabajadora.

**Décima.** Formación de las personas teletrabajadoras.

1. Con carácter obligatorio, la persona trabajadora autorizada recibirá formación específica en las siguientes áreas formativas:
 - a) Prevención de riesgos laborales. Su contenido versará sobre lo recogido en el "Procedimiento de evaluación de teletrabajo", centrándose en los riesgos derivados de la utilización de las pantallas de visualización de datos (PVD) y en nociones básicas del Plan de Prevención de GPEX.
 - b) Tecnologías de la Información y Comunicación. Su contenido versará sobre el manejo de herramientas informáticas, y las medidas a adoptar para la protección de datos.
 - c) Cualesquiera otras materias relacionadas con la especialidad propia de esta modalidad de prestación del servicio.
2. Todas las acciones formativas detalladas en el apartado anterior de la presente base tendrán carácter obligatorio, y se impartirán bajo la modalidad de teleformación, estructurada en módulos formativos, a través de la Plataforma de In-Formación de GPEX, y siempre en el horario habilitado para la misma.
3. La formación objeto de esta base será incluida en el Plan de In-Formación anual desarrollado por GPEX.
4. La gestión y organización de la formación descrita en los apartados precedentes será responsabilidad de GPEX.

Undécima. Sistemas de evaluación del trabajo desempeñado en régimen no presencial.

La empresa utilizará los mismos mecanismos de control que en el trabajo presencial, para garantizar el correcto desarrollo de las tareas encomendadas, sin menoscabo de la privacidad de la persona teletrabajadora.

Duodécima. Prevención de riesgos laborales.

1. Previamente a la fecha de inicio del teletrabajo, la persona trabajadora autorizada para el mismo, tras recibir la formación sobre prevención de riesgos laborales descrita en la base décima, deberá cumplimentar un cuestionario de autocomprobación en materia de prevención de riesgos laborales para el puesto de trabajo ubicado en su domicilio, facilitado por el Departamento de Gestión Laboral y PRL, el cual una vez analizado, emitirá informe sobre las condiciones de seguridad y salud. Únicamente será realizada una valoración presencial del citado entorno cuando así lo solicite la persona teletrabajadora o cuando



desde el Departamento de Gestión Laboral y PRL lo considere necesario, y siempre previa comunicación a la persona teletrabajadora.

2. En el caso de que desde el Departamento de Gestión Laboral y PRL recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, será responsabilidad de la persona teletrabajadora su implantación, que tendrá un plazo de diez días para llevarlo a efecto, acreditándolo mediante una declaración responsable en la cual se refleje las medidas adoptadas. La falta de adopción de estas medidas, podría dar lugar a la revisión de la autorización de teletrabajo, previo informe del Departamento de Gestión Laboral y PRL.

**ANEXO I****SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DEL DESEMPEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO EN
LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN NO PRESENCIAL BAJO LA FÓRMULA
DEL TELETRABAJO**

Año 20XX

SOLICITUD ORDINARIA DE TELETRABAJO**Datos de la solicitud.**

Número de la solicitud: _____

Trabajador/a: _____

Área: _____

Responsable: _____

Fecha de envío: / / **Datos personales.**

Nombre y apellidos: _____

Domicilio: _____

Provincia: _____ Localidad: _____

Datos laborales.

Área/Departamento Gpex: _____

Grupo profesional: _____

Dirección de trabajo: _____

Provincia: _____ Localidad: _____

Correo electrónico: _____

Formulario de solicitud.**DECLARO BAJO MI RESPONSABILIDAD.****Que cumplo con los requisitos necesarios para acceder al teletrabajo/trabajo a distancia:**

- Que llevo desempeñando el actual puesto de trabajo al menos los 12 meses anteriores a la presentación de esta solicitud, a excepción de/ salvo los supuestos regulados en la cláusula segunda 1.c).
- Que no tengo autorizada compatibilidad con otro trabajo ajeno a GPEX.
- No realizo/tengo otro trabajo/negocio sin solicitar compatibilidad a GPEX.
- Que mi trabajo permite la realización de jornadas completas en la modalidad de teletrabajo/trabajo a distancia.



Año 20XX

Que mi puesto de trabajo comprende las siguientes funciones:

Funciones laborales susceptibles de ser desempeñadas a distancia:

Actividades que puedan ser desarrolladas de forma autónoma y no presencial

Cuales: _____

Actividades técnicas, administrativas y auxiliares de gabinete/oficina que necesiten, generalmente, de documentación escrita para su desarrollo y ésta pueda ser externalizada.

Cuales: _____

Actividades técnicas, administrativas y auxiliares de gabinete/oficina que necesiten, generalmente, de documentación on line para su desarrollo, y que se disponga de los medios tecnológicos y de seguridad necesarios.

Cuales: _____

Actividades que necesiten interactuar presencialmente con terceras personas de manera no permanente.

Cuales: _____

Actividades de gabinete/oficinas provistas de herramientas tecnológicas suficientes para su desempeño de forma telemática.

Cuales: _____

Actividades que conlleven la atención a terceras personas y cuyas tareas técnicas se realicen por medios telemáticos.

Cuales: _____

Funciones laborales NO susceptibles de ser desempeñadas a distancia:

Actividades para cuyo desarrollo necesite de atención presencial a terceras personas.

Cuales: _____

Actividades de dirección, coordinación y supervisión e interacción con el cliente que requieran la presencialidad.

Cuales: _____

Actividades con desempeño de visitas a campo y obras.

Cuales: _____

Actividades contenidas en casa del cliente con solución de ausencia presencial no permitida.

Cuales: _____



Año 20XX

Actividades que necesiten interactuar con terceras personas, de manera presencial.

Cuales: _____

Trabajos presenciales en laboratorio.

Cuales: _____

Trabajos con animales.

Cuales: _____

Mantenimiento de instalaciones, maquinarias, etc.

Cuales: _____

Que el lugar desde el que va realizar el teletrabajo cumple con la normativa en materia de seguridad y salud laboral y con las herramientas tecnológicas necesarias. Autorizo, a que la empresa pueda hacer las comprobaciones oportunas.

Que son ciertos todos los datos consignados en la presente solicitud.

Autorizo a la empresa a revisar las condiciones del equipo empleado en cualquier momento, previa comunicación por escrito.

DATOS PARA BAREMACIÓN

a.1. Tener hijos o hijas con discapacidad reconocida o grado y nivel de dependencia declarada.

Nº Hijos/as

a.2. Tener hijos o hijas menores de edad, de acuerdo con la escala siguiente:

Igual o menores de 1 año: N° Hijos/as

Desde 1 año hasta 3 años: N° Hijos/as

Desde 3 años hasta 6 años: N° Hijos/as

Desde 6 años hasta 12 años: N° Hijos/as

Desde 12 años hasta 16 años: N° Hijos/as

a.3. Tener el cónyuge o la pareja de hecho inscrita en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura o de cualquier otra administración pública con efectos análogos, con discapacidad reconocida, o grado y nivel de dependencia declarada.

a.4. Tener a otro familiar a cargo directo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad reconocida, o grado y nivel de dependencia declarada, siempre que exista relación de convivencia y no desempeñe actividad retribuida:

Nº de familiares

b. Es familia monoparental/monomarental. A los únicos efectos de este baremo se considera familia monoparental a la formada por un padre/madre soltero/a, viudo/a, separado/a o divorciado/a que conviva y tenga a su cargo, al menos, a un hijo/a menor de 16 años.

c. Por ser personal con una discapacidad reconocida relacionada con la movilidad o que afecte a esta movilidad:

Discapacidad reconocida es superior al 45 %.

Discapacidad reconocida está entre el 33 % y el 45 %.

d. Distancia de desplazamiento desde la localidad donde tuviere su domicilio la persona solicitante al lugar donde se hallare ubicado su puesto de trabajo.

Nº Kilómetros 78

e. Convivir con familiar con enfermedad diagnosticada que le suponga problemas en las actividades de la vida diaria avalada por informe médico.

**ANEXO IX****AUSENCIA PARA ASISTENCIA MÉDICA PERSONAL, O ACOMPAÑAMIENTO A FAMILIAR DE 1º DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD Y PERSONAS A SU CARGO DEPENDIENTES.****Contenido**

0. INTRODUCCIÓN
1. UTILIZACIÓN DE AUSENCIA EN JORNADA LABORAL.
2. COMUNICACIÓN Y TRAMITACIÓN DE LA AUSENCIA.
3. TIEMPO JUSTIFICABLE
4. CALCULO DEL TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO
5. DOCUMENTO JUSTIFICATIVO
6. ANEXO DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS VÁLIDOS

0. INTRODUCCIÓN.

Según se recoge en el artículo 26-I del II Convenio Colectivo, todo el personal de Gpex dispondrá del tiempo necesario para asistir a consultas médicas o acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y/o a persona a su cargo dependiente.

Este procedimiento también será de aplicación, según establece el artículo 26 del II Convenio Colectivo de GPEX para calcular los tiempos justificados en aquellos permisos retribuidos cuyo disfrute sea por horas, a excepción de los referidos a los apartados k, m, n, q y r.

1. UTILIZACIÓN DE AUSENCIA EN JORNADA LABORAL.

Esta ausencia podrá ser utilizada en la sanidad pública (SES), teniendo también esta consideración ISFAS, MUGEJU, MUFACE, etc. para los casos en los que sea necesario acudir durante la jornada laboral a consultas médicas, pruebas médicas de diagnóstico, sesiones de rehabilitación, consultas ambulatorias, asistencia a servicio de urgencias, reuniones SEPAD, asistente/a social, etc.

Con respecto al uso de la sanidad privada en jornada laboral, se podrá utilizar en los siguientes casos:



- Servicio de urgencias, siempre y cuando la urgencia y/o la gravedad no permita la utilización de la sanidad pública.
- Consultas médicas en los casos en los que la persona facultativa sólo atienda en el horario laboral de la persona trabajadora. Deberá constar en el justificante:
 - que la persona facultativa sólo atiende en jornada de mañana o de tarde, según corresponda
 - y/o
 - que no había cita disponible en otro horario en las siguientes dos semanas.

según sea el motivo.

- Intervenciones quirúrgicas.
- Pruebas laboratorias o similares.

Cuando la persona trabajadora de Gpex decida asistir a la sanidad privada y siempre que sea un caso distinto de los enumerados anteriormente, el tiempo de consulta justificado será de una hora (60 minutos) al que se le sumarán los tiempos de antes y después de la consulta, igual que para la sanidad pública.

2. COMUNICACIÓN Y TRAMITACION DE LA AUSENCIA.

- La ausencia se comunicara previamente, con carácter general, a la persona responsable directa a través del Portal Emplead@ en el apartado de Ausencias. De forma excepcional, y en casos de urgencia, cabrá la posibilidad de comunicar la ausencia a posteriori siempre que se haya comunicado al responsable vía correo electrónico o llamada.
- Con esta solicitud la persona responsable tiene constancia de que se va a producir la ausencia.
- Una vez disfrutada la ausencia, la persona trabajadora adjuntará en el Portal Emplead@ el correspondiente justificante, y ajustará el tiempo real empleado.
- Esta ausencia pasará a ser validada por el departamento laboral, pudiendo este:
 - Aceptarla.
 - Modificarla, en cuanto a horario justificado.
 - Denegarla, en caso de no ajustarse a lo establecido en este procedimiento.



- En caso de que se acuda a una prueba de laboratorio o similar en la que el justificante solamente indica la hora de salida al no existir la posibilidad de solicitar cita previa, el tiempo justificado será desde la hora de inicio de la jornada laboral hasta la hora de salida indicada en el justificante.

Después de la asistencia médica.

- El tiempo máximo necesario para la recogida del vehículo se estima en 15 minutos.
- Tiempo necesario de desplazamiento desde el centro médico al centro de trabajo.
- El tiempo máximo de aparcamiento en el centro de trabajo se estima en 15 minutos.

Aspectos a tener en cuenta:

1. Es acumulable el tiempo no consumido en cada uno de los tramos de tiempo justificables, es decir, antes y después de la asistencia médica, siendo el tiempo máximo a utilizar entre los dos periodos de 70 minutos, siendo válido para cualquier medio de transporte, siempre que la hora de la cita esté dentro del horario laboral de la persona trabajadora.
2. El tiempo justificable de esta ausencia no incluye el tiempo de desayuno. En caso de desayunar antes de acudir a trabajar, lo comunicará a la persona responsable para que le realice el fichaje de desayuno de manera manual, incrementándole 30 minutos de ausencia por este concepto.

En el caso de no acudir al centro de trabajo durante la jornada laboral, no se podrá solicitar al responsable la incorporación del fichaje de desayuno, ya que no corresponde al no haber asistido al trabajo.

3. Los trabajadores y las trabajadoras que disfruten de este tipo de ausencia estarán autorizados a no asistir a su puesto de trabajo en la parte del tiempo de la jornada que no se considere justificable, debiéndolo recuperar posteriormente en uno o varios días a elección de la persona trabajadora en horario de apertura del centro de trabajo.

En estos casos, tanto para el personal que utiliza el vehículo particular, como para el que utilice el transporte público, el cálculo del tiempo justificable será el mismo, calculándose el desplazamiento según la aplicación Google Maps al que se le sumarán los tiempos justificables correspondientes de antes y/o después de la asistencia médica.



4. En caso de que esta ausencia esté motivada por acompañamiento a un familiar, el tiempo total estimado se ampliara en 30 minutos para la realización de las labores de recogida y vuelta del familiar, computándose 15 minutos para su recogida y otros 15 minutos para su vuelta.

Excepcionalmente, en el caso de tener que recoger a un o una menor en un centro educativo que tenga implantadas restricciones para la entrada y salida de menores durante el horario lectivo, no se tendrá en cuenta el párrafo primero de este punto, debiéndose justificar el tiempo indispensable necesario para poder recoger y llevar de nuevo al centro al niño o la niña tras la finalización de la consulta médica. Será obligatorio facilitar las normas publicadas por este centro o, en el caso de no existir, un certificado del centro en el que se indiquen dichas restricciones.

5. Este manual de procedimientos regula las asistencias médicas por horas. En el caso de prescripción médica de reposo domiciliario 24h para la persona trabajadora o hijo/a de hasta 6 años, se deberá acreditar con el correspondiente justificante médico debidamente cumplimentado, quedando justificadas las horas que no haya realizado la persona trabajadora de su jornada laboral de ese día.
6. En caso de que el documento justificativo no contenga los datos establecidos, el tiempo justificado de consulta será de una hora (60 minutos).
7. Por cada 200 km de desplazamiento en coche, se incrementará el tiempo justificado en 15 min. para permitir descansar siguiendo las recomendaciones de la DGT en materia de seguridad vial.
8. Para las consultas a una distancia de más de 200 km, si tras aplicar los tiempos establecidos, la llegada al domicilio particular tras finalizar la asistencia médica, se produjera después de las 23 horas, el tiempo de desplazamiento después de la consulta médica será tiempo justificado al día siguiente a contabilizar desde la hora de inicio de la jornada laboral, es decir, la persona trabajadora podrá pernoctar en el lugar de la asistencia médica y volver al centro de trabajo al día siguiente.
9. Como medida de protección y en atención a una especial sensibilidad de la maternidad, las mujeres gestantes de GPEX, sólo para las consultas y pruebas relacionadas con su gestación, quedarán exentas de cumplir con los tiempos establecidos en este protocolo de manera tasada. En su lugar, emplearán con flexibilidad el tiempo necesario, cumpliendo con el resto de lo establecido en este protocolo.
10. En el caso de que la hora de la cita sea fuera de la jornada laboral, la ausencia justificada será como máximo, la establecida en el apartado "antes de la asistencia



médica”, así como 15 minutos más de recogida en caso de acompañamiento de un familiar.

Se sumarán los tiempos justificados antes de la cita y se restarán de la hora de la misma. Desde la hora obtenida hasta el final de la jornada laboral de la persona trabajadora será el tiempo de permiso retribuido.

Ej. Si la consulta es en Madrid a las 16:00h., el horario presencial de la persona trabajadora es en Mérida de 7:30 a 14:30h., y la distancia del centro de trabajo en Mérida al centro médico en Madrid de 337km, el tiempo justificado se calculará:

- Tiempo necesario de desplazamiento desde el centro de trabajo hasta el centro donde se produzca la asistencia médica: 3h 10minutos
- El tiempo máximo correspondiente a la recogida del vehículo en el centro de trabajo y posterior aparcamiento en el centro médico se estima en 30 minutos.
- El tiempo máximo de cortesía anterior a la hora de la cita se estima en 10 minutos.
- Recogida de familiar 15minutos.

Total tiempo necesario antes de la hora de la cita: 4 horas 5minutos.

Si a la hora de la consulta le restamos el tiempo necesario, el tiempo justificado será desde las 11:55h hasta las 14:30h.

4. CÁLCULO DEL TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO.

Para el cálculo del tiempo justificable en el desplazamiento desde el centro de trabajo al lugar donde se produzca la asistencia médica y viceversa, se utilizará la aplicación de Google Maps. <https://www.google.es/maps?hl=es&tab=wl>

En esta aplicación se indicará la dirección exacta de origen y destino, incluyendo la dirección intermedia en el caso de recogida o vuelta de un familiar a su domicilio si esta ausencia se ha utilizado como acompañante. El tiempo de la ruta más óptima (sin peaje) que resulte de dicha consulta será el tiempo justificable como desplazamiento.

En caso de utilizar el transporte público de manera habitual para acudir al centro de trabajo o no disponer de carnet de conducir, el tiempo justificable de desplazamiento será el tiempo propiamente dicho del medio que se utilice (autobús o tren) al que se le sumarán los siguientes tiempos:

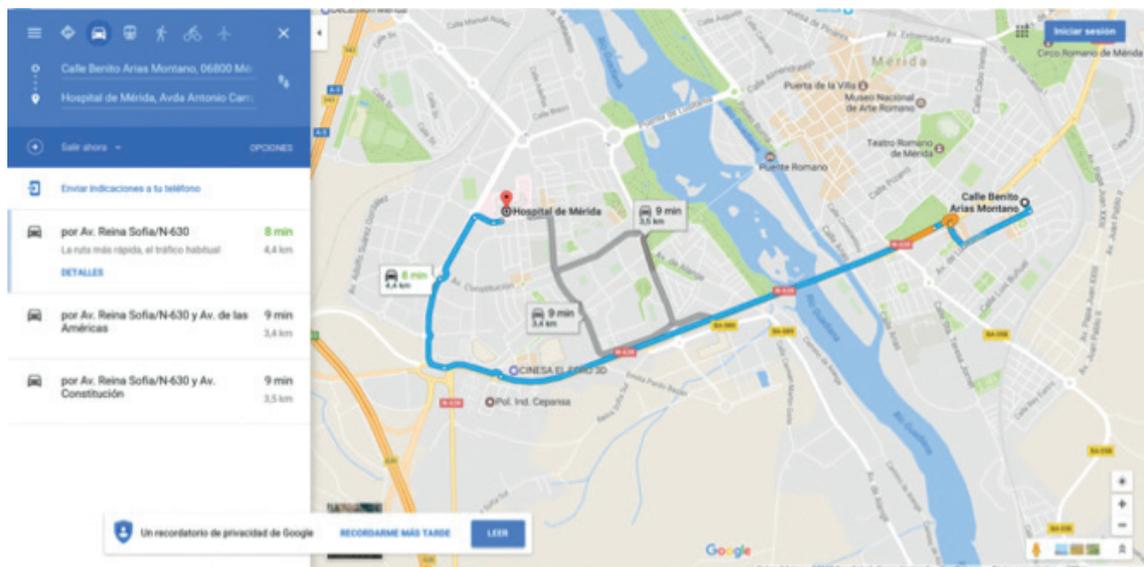
- Para la ida, el tiempo desde la última hora del transporte público que permita llegar a la consulta, ya sea de autobús o de tren.
- Para la vuelta, el tiempo de espera hasta la hora de salida del primer transporte público posible después de la consulta (autobús o tren)

En ambos casos, siempre que se presente el ticket correspondiente.

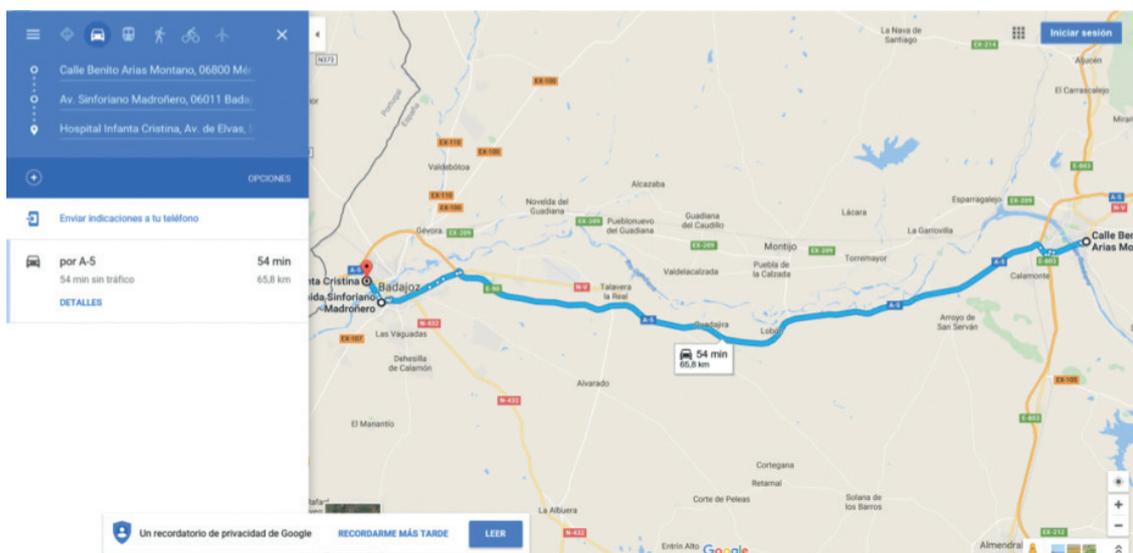
En caso de no haber ningún transporte público, a la ida para poder llegar a la consulta, estará justificado el tiempo desde el inicio de la jornada hasta la hora de la cita médica, siempre que se acuda a trabajar después de la consulta con el correspondiente ticket.

En caso de no haber ningún transporte público, a la vuelta para poder llegar a trabajar dentro de su horario, estará justificado el tiempo desde el final de la cita médica hasta el final de la jornada, siempre que se haya acudido a trabajar al inicio de la jornada y se presente el correspondiente ticket.

Cálculo directo centro de trabajo – centro médico.



Cálculo con parada intermedia entre centro de trabajo y centro médico para recoger o entregar al familiar en caso de ser necesario.



5. DOCUMENTO JUSTIFICATIVO

Una vez finalizada la ausencia, esta deberá ser justificada mediante un documento oficial expedido por el órgano autorizado del centro sanitario o del facultativo correspondiente, en el que deberán figurar los siguientes datos:

1. Nombre y apellidos del o la paciente y, en su caso, también de la persona acompañante.
2. Hora de la cita previa. (si no se dispone de cita previa por escrito)
3. Hora de terminación de la consulta médica.
4. Datos identificativos de la persona firmante, y sello.

Si el justificante viene relleno a mano, deberá tener sello y firma de la entidad que corresponda

6. ENTRADA EN VIGOR Y MODIFICACIÓN DEL PROTOCOLO

Este protocolo entrará en vigor el 24 de febrero de 2022 y se revisará cada seis meses por la mesa de negociación, en caso de que proponerlo cualquiera de las partes.



7. ANEXO DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS VÁLIDOS

JUSTIFICANTE DE ASISTENCIA

D/D^a / con CIP , citado el día 20 de **Febrero de 2017** a las 9:25 horas, ha recibido asistencia ambulatoria en el centro de salud de el día a las 9:37 horas.

Para que así conste y a petición del interesado se realiza este justificante el día 20 de **Febrero de 2017** a las 9:40 horas.

Cáceres, a 20 de Febrero de,2017.

Fdo: