



RESOLUCIÓN de 18 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa GD Energy Services, SAU, y sus personas trabajadoras del centro de trabajo de la central nuclear de Almaraz (Cáceres) adscritos al servicio de limpieza y descontaminación de edificios industriales. (2024060258)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa GD Energy Services, SAU, y sus personas trabajadoras del centro de trabajo de la central nuclear de Almaraz (Cáceres) adscritos al servicio de limpieza y descontaminación de edificios industriales (código de convenio 10100361012016), que fue suscrito con fecha 14 de noviembre de 2023, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por los miembros integrantes del comité de empresa del centro de trabajo afectado por el convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que 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.

Mérida, 18 de enero de 2024.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "GD ENERGY SERVICES, SAU (GD ENERGY SERVICES O GDES) Y SUS PERSONAS TRABAJADORAS DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ (CÁCERES) ADSCRITOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA Y DESCONTAMINACION DE EDIFICIOS INDUSTRIALES

Artículo 1. Partes negociadoras.

El presente Convenio se firma por los representantes de la empresa con poderes suficientes y por el Comité de Empresa en representación de las personas trabajadoras.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio afecta a la empresa GD Energy Services, SAU, y sus personas trabajadoras del centro de trabajo de la Central Nuclear de Almaraz (Cáceres), adscritos al servicio de Limpieza y Descontaminación de Edificios Industriales.

Artículo 3. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio entrara en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, aunque sus efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2023.

La duración del Convenio será de tres años, esto es, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Este Convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de enero de 2026, sin necesidad de denuncia escrita.

Artículo 4. Tabla Salarial.

La tabla salarial para el año 2023 será la fijada en el Anexo I, que contempla una revisión salarial del 4% respecto de las tablas vigentes en el año 2022, en todos los conceptos salariales excepto en los que expresamente se haya acordado su carácter no revisable o se acuerde una revisión diferenciada.

Con carácter adicional y excepcional, se acuerda por ambas partes que en diciembre del año 2023 se abonará una paga única de cuantía variable en función de la categoría, en dicho año natural para aquella persona trabajadora que se encuentre en situación de alta en la Empresa. Dicha condición de mantenerse en situación de alta y activo es indispensable para generar derecho al abono de este importe. La naturaleza de dicha paga única es compensar a las personas en alta la situación de inestabilidad económica de los últimos dos años.



El importe correspondiente a dicha prima de diciembre de 2023 es el que se establece en la siguiente tabla:

| CATEGORÍA | PRIMA 2023 |
|----------------|------------|
| Jefe de equipo | 373,92 € |
| Especialista | 373,92 € |
| Oficiales | 58,28 € |
| Ayudantes | 58,28 € |

La tabla salarial para el año 2024 será la fijada en el anexo II, que contempla una revisión salarial del 4% respecto de las tablas vigentes en el año 2023, en todos los conceptos salariales excepto en los que expresamente se haya acordado su carácter no revisable o se acuerde una revisión diferenciada.

Excepcionalmente en dicho año, la paga única establecida anteriormente pasará a integrarse en el salario base de las categorías correspondientes en la referida tabla salarial para 2024. De este modo, el salario base (15 pagas) se verá incrementado con el importe referido anteriormente de forma proporcional.

La Tabla salarial para el año 2025 será la fijada en el anexo II, que contempla una revisión salarial del 4% respecto de las tablas vigentes en el año 2024, en todos los conceptos salariales excepto en los que expresamente se haya acordado su carácter no revisable o se acuerde una revisión diferenciada.

Artículo 5. Complemento antigüedad recarga.

La empresa, a partir del año 2023, abonará a las personas trabajadoras que tengan la categoría de especialistas o jefes/as de equipo en Almaraz, la cantidad de 61,74 euros brutos por recarga realizada, los cuales se abonarán durante la misma y en proporción a la jornada realizada.

Se excluye expresamente del ámbito de aplicación de este artículo a la persona trabajadora que no tenga la categoría de especialista y/o jefe/a de equipo. El presente complemento se ha revisado con el porcentaje de subida general pactado en la revisión salarial.

Artículo 6. Gratificaciones.

a) Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias, en las cuantías y fechas que se establecen:



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

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

b) Gratificación 25 años.

Las personas trabajadoras que acumulen 25 años o más de antigüedad en la empresa recibirán una compensación de 925 para los años de vigencia del convenio, en un único pago, en la forma y orden que convengan empresa y representantes de las personas trabajadoras.

c) Plus Recarga.

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

Artículo 7. Categorías.

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



zando las funciones que le sean encomendadas. El/la Ayudante/a ascenderá automáticamente a la categoría de Oficial/a cuando acredite tres años de trabajos efectivos para la misma de forma ininterrumpida.

Artículo 8. Contrataciones.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza laboral vigente para las empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales, de fecha 15 de febrero de 1975, de fecha 15 de febrero de 1975.

Se incluye anexo II, acuerdo alcanzado entre la Empresa y el Comité de Empresa regulando la contratación de fijos discontinuos y el orden de llamamiento a efectuar en dicho centro de trabajo.

Artículo 9. Vacaciones.

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

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

Artículo 10. Jornada de trabajo.

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



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

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

Calendario laboral.

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

El citado calendario laboral deberá contener lo siguiente:

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

Descansos festivos.

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

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

Las personas trabajadoras que laboren algún festivo tendrán su descanso compensatorio en la semana siguiente a la realización de los trabajos, salvo petición expresa de la persona trabajadora indicando que desea aplazar su disfrute dentro de los treinta días desde el festivo trabajado.

- Para aplazar el descanso compensado, deberá comunicarlo a la Empresa con una semana de antelación y por escrito.
- La Empresa estudiara la solicitud en cuanto al número de personas trabajadoras disponibles en los días solicitados, teniendo en cuenta las preferencias siguientes: Vacaciones, Descanso compensado sin aplazar y día de asuntos propios.



- El número de personas trabajadoras por los conceptos anteriormente indicados no superara el 25% de la plantilla disponible en ese momento.

Artículo 11. Licencias retribuidas.

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio que podrán unirse a las vacaciones anuales.
 - b) Tres días en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de cierta entidad, se nombrará un representante de las personas trabajadoras y otro de la empresa, con el objeto de decidir si procede conceder dos días más.
 - c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
 - d) 1 día de licencia para acompañar a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluidas las parejas de hecho, previo aviso y justificación a consultorios médicos y 1 día adicional para acompañar a parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad incluidas las parejas de hecho, previo aviso y justificación a consultorios médicos especialistas.
 - e) Un día en caso de fallecimiento de familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
 - f) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.



En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, disfrutarán de cinco días de asuntos propios al año. Estas licencias quedan regladas con las siguientes condiciones:
 - 1) Deberá preavisarse por escrito con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación.
 - 2) Dichos permisos no podrán ser disfrutados al mismo tiempo, por un número de personas trabajadoras que pueda afectar al normal funcionamiento de los servicios contratados fijándose este número en como máximo el 25% de la plantilla disponible.
 - 3) No podrán acumularse a vacaciones, pero sí a las licencias retribuidas.
 - 4) Los trabajadores con al menos tres meses de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional de los 5 días de asuntos propios en relación con la antigüedad en la empresa.

2. Maternidad/Paternidad: respecto de la Maternidad/Paternidad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

A efectos del inicio del cómputo de los permisos, y siguiendo doctrina consolidada del Tribunal Supremo, aquellos permisos retribuidos a los que la ley no fija otra regla distinta de cómputo, habrán de disfrutarse a partir del momento en que, en efecto, el trabajador haya de dejar de acudir al trabajo (día laborable).

En todo caso, en aquellas condiciones más beneficiosas que pudieran aplicar en virtud de normativa estatal y/o convencional, aplicará ésta.

Artículo 12. Antigüedad.

En concepto de antigüedad las personas trabajadoras adscritas al centro de trabajo percibirán bajo este concepto aumentos por trienios y un quinquenio, de la siguiente forma:

- a) A partir de su ingreso en la Empresa, percibirán aumentos periódicos por cada tres años de servicio prestados, con un tope de tres trienios, es decir, nueve años.
- b) A partir de los tres primeros trienios, la antigüedad se incrementará en un quinquenio más, es decir cinco años.



- c) El precio de cada uno de los trienios previstos en el apartado a) se incluye en las tablas contenidas en el Anexo I del presente convenio colectivo.
- d) El precio del quinquenio previsto en el apartado b) se incluye en las tablas contenidas en el Anexo I del presente convenio colectivo.
- e) La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso de la persona trabajadora en la empresa.

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

Artículo 13. Prendas de trabajo.

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

Artículo 14. Incapacidad temporal.

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

Este complemento empezará a devengarse desde la firma del presente convenio.

Artículo 15. Seguro colectivo por muerte o invalidez.

La Empresa deberá concertar una vez firmado el Convenio por las partes, un seguro colectivo que cubra el riesgo de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, o invalidez permanente absoluta por las mismas causas, por un capital de cincuenta mil euros (50.000 €), esta indemnización en caso de muerte se abonará a sus herederos/as legales. La indemnización se entiende sin perjuicio de la que legalmente le pudiera corresponder por otros conceptos.

Fallecimiento por otras causas: La Empresa concertara un seguro colectivo por importe de quince mil euros (15.000 €), que será abonado a los derechohabientes citados en el párrafo anterior, en caso de fallecimiento de la persona trabajadora por otras causas distintas a accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La Empresa entregara copia de las pólizas de seguros concertadas al Comité de Empresa.

**Artículo 16. Retribución flexible.**

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

- a) Se constituye una Bolsa de Retribución Flexible formada hasta el 30% del salario fijo bruto que actualmente perciben las personas trabajadoras.
- b) Las personas trabajadoras podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al Plan de Retribución Flexible parte de los conceptos del Convenio por beneficios o productos en especie conforme a la legislación vigente.
- c) Cada trabajador/a que desee adherirse al Plan de Retribución Flexible deberá firmar un acuerdo de novación contractual con la Empresa.
- d) La adhesión al Plan de Retribución Flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.
- e) La elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario del empleado, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie con las exenciones fiscales según la legislación vigente.
- f) La Dirección de la Empresa aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos elegidos a través del Plan de Retribución Flexible, no supondrán ningún tipo de compensación económica a los empleados que disfruten de dichos beneficios o productos.
- g) En el supuesto que el empleado o la Empresa decidiesen no prorrogar el Acuerdo de Retribución Flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, el empleado tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que le correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.

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



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

Artículo 17. Kilometraje.

Si por necesidades del Servicio, y ante la imposibilidad de la Empresa de proporcionar medios de transportes propios, la persona trabajadora tuviera que utilizar su vehículo, esta vendrá obligada a abonar por este concepto la cantidad de treinta y cinco céntimos de euro (0,35 €) por Kilómetro recorrido, comenzando estos desde el lugar de residencia oficial de la persona trabajadora, tanto a la ida como a la vuelta, con un máximo de 65 Kilómetros ida y vuelta.

Artículo 18. Trabajo tóxicos, penosos o peligroso.

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

El presente Plus se encuentra ya remunerado dentro del salario bruto anual de los trabajadores en virtud de pactos colectivos anteriores a la normativa actual de prevención de riesgos laborales, sin que su abono implique la calificación de dichos riesgos a los trabajos realizados.

Artículo 19. Salud y seguridad laboral.

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

relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se pacta por ambas partes, dada la preocupación de la plantilla en estos temas, la incorporación del marcador tumoral CEA en el reconocimiento médico anual para las personas que ostenten las categorías de especialistas y jefes de equipo, por su vinculación al centro de trabajo durante todo el año natural.

Consulta a las personas trabajadoras y sus representantes. El deber que el empresario tiene de consultar a las personas trabajadoras, en los términos establecidos por el artículo 33 de la LPRL, se amplía constituyéndose como el derecho de los representantes de las personas trabajadoras a participar en todas las materias enumeradas en dicho artículo, pudiendo elaborar éstos propuestas a instancias del empresario o por iniciativa propia.

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



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

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

Artículo 20. Horas Extraordinarias.

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

- a) Horas Extraordinarias de Carácter Habitual: Supresión.
- b) Horas Extraordinarias Necesarias: Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, Realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias por: Contratos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad; Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.
- d) Compensación de Horas Extraordinarias realizadas fuera de la recarga o paradas de cualquiera de las unidades: Cuando el Trabajador /a lo desee, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá, previa solicitud y autorización de la Empresa, optar por descansar las horas extraordinarias realizadas fuera de la recarga o de las paradas de cualquiera de las unidades.

En caso de realizarse horas extraordinarias, éstas podrán ser compensadas económicamente, o alternativamente, y si resulta viable organizativamente, con uno de los siguientes sistemas:

- La persona trabajadora podrá compensar con descanso a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, o bien,
- Podrá compensar con descanso a razón de 1 hora de descanso por cada hora extraordinaria y, adicionalmente, una compensación económica consistente en el 75% del valor de la hora extraordinaria normal o festiva, según corresponda. Esa compensación se



percibirá por la persona trabajadora en el mes en el que la persona trabajadora disfrute efectivamente del descanso compensatorio o en el siguiente, en el caso de que las incidencias ese mes ya estuvieran informadas al departamento de nóminas.

En todo caso, la posibilidad por la persona trabajadora de compensar con descansos las horas extraordinarias realizadas fuera de la recarga o de las paradas, tendrá las siguientes limitaciones:

- Máximo de horas extraordinarias a compensar al año por trabajador/a: 45 horas extraordinarias al año.
- La compensación de horas extraordinarias por descansos podrá realizarse en los periodos en que no exista Paradas de Recarga o programadas de cualquiera de las unidades, así como durante los trabajos especiales que afecten a más de un 75% de la plantilla.
- La compensación de horas extraordinarias con descansos solo podrá disfrutarse el mismo día como máximo por seis personas trabajadoras.

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

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

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

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

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

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras determinarán el carácter u la naturaleza de las horas extraordinarias.

**Artículo 21. Trabajos nocturnos.**

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

Artículo 22. Otros pluses aplicables fuera del período de recarga.

Se acuerda establecer varios pluses salariales que compensan al trabajador/a determinadas cuestiones concretas que en ellos se regulan. La cuantía de los citados Pluses se indica en el anexo I siendo los mismos incompatibles entre sí.

Lo supuestos de llamadas o de prolongaciones de jornadas se realizarán normalmente con dos operarios/as excepto en aquellos casos en los que el trabajo se pueda realizar con una única persona trabajadora.

Definiciones:

Plus Llamada en día laborable: el presente Plus compensa a aquella persona trabajadora que, una vez finaliza su jornada normal, y habiéndose desplazado del centro de trabajo por un periodo superior a una hora, es requerida por la Empresa para realizar trabajos en CNA.

Plus Llamada en sábado, domingo o festivo: el presente Plus compensa a aquella persona trabajadora que, en sábado, domingo o festivo es requerida por la Empresa para realizar trabajos en CNA. No se considerará llamada a efectos del devengo del presente Plus los trabajos programados con antelación del día anterior.

Plus Prolongación de jornada: El presente Plus se configura de la siguiente forma: Compensa a aquella persona trabajadora que, al finalizar la jornada normal, continúa por necesidades del servicio y a requerimiento de la empresa realizando trabajos en CNA. Previamente se habrá dispuesto del tiempo suficiente para desplazarse a comer (1 hora aproximadamente). No aplicara este plus a jornadas programadas en sábados, domingos y festivos. Adicionalmente, en las prolongaciones de jornada, se abonará la comida de la persona trabajadora mediante vale de comida.

Plus Jornada desplazada: el Presente Plus compensa a aquella persona trabajadora cuando la continuidad del trabajo aconseje el desplazamiento de la jornada normal de trabajo a un horario distinto y durante un periodo máximo de 5 días. Para producirse el devengo del Plus jornada desplazada el desfase de horario respecto a la jornada habitual será de al menos una hora.



Plus Festivos Especiales: todas aquellas personas trabajadoras que tengan que prestar su actividad los días de jueves santo, y viernes santo, 24, 25 y 31 de diciembre, 1 y 6 de enero, y 15 de agosto, percibirán un plus festivo especial en el importe contenido en las tablas del Anexo I.

Plus dedicación oficial: las personas trabajadoras que ostenten la categoría profesional de Oficial/a, exclusivamente, percibirán un complemento de dedicación mensual siempre que presten servicios fuera del período de recarga o trabajos de carácter especial, con el objetivo de incentivar el trabajo en estos períodos. En todo caso, se entenderá que la persona contratada específicamente para efectuar trabajos de recarga no percibirá dicho plus de dedicación oficial, incluso si tuviera que realizar tareas en periodos de pre y post recarga (estos periodos previos y posteriores no durarán más de 15 días).

Aspectos comunes a los Pluses anteriormente referidos:

- Periodo de aplicación: Los Pluses anteriormente referidos aplicarán, en los periodos en que no exista Paradas de Recarga o programadas de cualquiera de las unidades, así como durante los trabajos especiales que afecten a más de un 75% de la plantilla.
- Incompatibilidades: Los pluses anteriormente referidos son incompatibles entre sí, con la única excepción del complemento de dedicación oficial.
- Las cuantías de los presentes Pluses salariales aparecen recogidas en el anexo I del Convenio Colectivo.

Artículo 23. Derechos Sindicales.

A. Los miembros del Comité de Empresa disfrutarán para el desarrollo de la Actividad sindical de un 10% adicional de horas sindicales de la que se establezcan en la legislación vigente y de conformidad con lo dispuesto en ésta.

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

B. A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontara en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota mensual correspondiente.

La persona trabajadora interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.



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

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

Artículo 24. Elecciones.

Las personas trabajadoras de GD Energy Services del Centro de Trabajo de Central Nuclear de Almaraz, se comprometen a no convocar y celebrar elecciones sindicales cuando se produzcan paradas por recarga, salvo que no existiese representación sindical en esos periodos.

Artículo 25. Pago de haberes.

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

La persona trabajadora podrá solicitar anticipos mensuales sobre la cantidad devengada el día 15 de cada mes.

Artículo 26. Trabajos extraordinarios.

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

Artículo 27. Vales de comida.

La Empresa entregara a todas las personas trabajadoras que realicen jornada partida un vale de comida.

Artículo 28. Finiquitos.

La persona trabajadora podrá estar asistido de un representante legal para la firma del finiquito, quien lo firmará junto con la persona afectada.

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

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

**Artículo 29. Prestaciones de carácter social.**

La Empresa creará un fondo de préstamos para los años 2023 a 2025 por un importe total de 40.000 € (cuarenta mil euros).

Las personas trabajadoras que pretendan acceder a estos préstamos deberán solicitarlo a la Empresa razonando su necesidad y utilización, y la cuantía máxima a solicitar no podrá exceder de 5.000 € (cinco mil euros).

Las personas trabajadoras abonarán los préstamos concedidos mediante detracción de sus nóminas mensuales y de gratificaciones extraordinarias. La duración máxima de amortización del préstamo será de treinta y seis plazos.

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

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

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

Artículo 30. Subvención comité de empresa.

La Empresa subvencionará las actividades sindicales del Comité de Empresa en el periodo de vigencia del presente convenio con un total de mil euros anuales (1.000 €) anuales que se abonarán dentro de los tres primeros meses del año. La subvención correspondiente a dicho año se realizará de forma inmediata a la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 31. Excedencias.

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

Una vez concedida la excedencia, las personas trabajadoras en tal situación tendrán derecho al reintegro en su puesto de trabajo.

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



Las personas trabajadoras que no soliciten su reingreso en la Empresa de la forma establecida en el párrafo anterior, perderán su derecho al reingreso en la Empresa.

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

Artículo 32. Jubilaciones.

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

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

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

Artículo 33. Contrato de Relevo.

Todas las personas trabajadoras que reúnan las condiciones para acogerse a este tipo de contrato y siempre que la persona trabajadora quiera, podrá optar al 75% de la reducción de jornada y el 25% del trabajo realizarlo en el periodo que de mutuo acuerdo se acepte entre trabajador/a y empresa de conformidad con la legislación vigente en la materia.

Artículo 34. Subrogación o Adscripción del Personal.

La subrogación o adscripción de personal se someterá en su integridad a lo dispuesto en la normativa supletoria contenida en el artículo 12 del vigente convenio colectivo sectorial de Limpieza de Edificios y Locales en la provincia de Cáceres (DOE 18/09/2018), cuyo contenido se reproduce a continuación.

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

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

Esta adscripción se regirá por las siguientes normas:



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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

A requerimiento de la nueva empresa adjudicataria, la empresa saliente estará obligada a acreditar documentalmente que se halla al corriente de sus obligaciones respecto al personal transferido, mediante la exhibición de los finiquitos o liquidaciones finales y las nóminas y boletines de cotización de la Seguridad Social, correspondientes a los tres últimos meses.

Asimismo, en el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en el presente artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo aquí estipulado, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

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

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

4. Asimismo la empresa saliente deberá facilitar a la entrante copia del plan de prevención relativo a cada trabajador sobre el que se realice la subrogación, así como los informes y protocolos relativos a la prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud de cada uno de los trabajadores subrogados.
5. También deberá la empresa saliente facilitar a la empresa entrante la relación de vacaciones disfrutadas y pendientes conforme el calendario de vacaciones pactado con la RLT o los trabajadores afectados.

Artículo 35. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria que estará constituida de la siguiente manera: Vocales con voz y voto: Dos representantes de la Empresa y dos representantes de las personas trabajadoras.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

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

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

Artículo 36. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Ordenanza laboral vigente para las empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales, de fecha 15 de febrero de



1975, en este último caso, las partes expresamente mantienen su contenido en todo lo que no entre en contradicción con lo regulado en este Convenio, por lo que tendrá carácter supletorio y legislación laboral vigente.

Toda remisión efectuada en el presente Convenio a otras normas se entenderá realizada a excepción de la materia salarial, en la medida en que los complementos salariales recogidos en éste mejoran lo dispuesto convencionalmente.

Artículo 37. Solución extrajudicial de conflictos.

Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (DOE no 42, de 16 de abril de 1998) referido al ámbito de la Comunidad Extremeña, por la Confederación Empresarial Regional Extremeña (CREEX), en representación de las empresas de una parte, y por la Unión General de Personas trabajadoras de Extremadura (UGT) y de Comisiones Obreras (CC.OO), en representación de las personas trabajadoras, de otra las partes objeto de este Convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de Aplicación.

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

Artículo 38. Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

La Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras acuerdan promover medidas en pro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de aplicación en el centro de trabajo que el propio convenio regula, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su redacción actual contenida en el artículo 1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Las personas trabajadoras se adhieren al Código Ético de la Empresa, cuyo principal objetivo es establecer los principios que han de presidir los comportamientos de los empleados, y cuyo contenido es de obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras.



Entre estas medidas en pro de la igualdad efectiva, se acuerda por ambas partes hacer hincapié en los siguientes extremos:

Acoso sexual y por razón de sexo.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual de conformidad con el protocolo de acoso de la Empresa.

Las personas trabajadoras acudirán al manual de acoso y procedimiento de la Empresa para resolver cualquier incidencia o cuestión relacionada con cuestiones de acoso sexual o por razón de sexo; cuyo ejemplar tienen a su disposición. Estas medidas específicas para prevenir el acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo se han realizado de conformidad con las disposiciones legales que resultan de aplicación.

En todo caso, se sancionará como falta grave las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Del mismo modo, se tipificarán las siguientes conductas como falta muy grave:

- El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.



Acceso al empleo, contratación y promoción.

La Empresa contribuirá eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate. Asimismo, se valorará junto con la representación legal de los trabajadores la adopción de programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

Conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Igualmente, se estará a lo dispuesto en los artículos 43 y 44 de la citada ley correspondientes a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar respectivamente, incluyendo las modificaciones previstas en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

**ANEXO I**

| TABLA SALARIAL AÑO 2023 | | | | |
|--------------------------------|---------------------|------------------------|-------------------|---------------------|
| CATEGORÍAS | SALARIO BASE | PAGA BENEFICIOS | PAGA JULIO | PAGA NAVIDAD |
| ENCARGADO/A | 2.681,42 € | 2.681,42 € | 2.681,42 € | 2.681,42 € |
| JEFE/A DE EQUIPO | 2.371,02 € | 2.371,02 € | 2.371,02 € | 2.371,02 € |
| ESPECIALISTA | 2.060,20 € | 2.060,20 € | 2.060,20 € | 2.060,20 € |
| AUX. ADMTVO | 1.042,80 € | 1.042,80 € | 1.042,80 € | 1.042,80 € |
| OFICIAL/A | 1.042,80 € | 1.042,80 € | 1.042,80 € | 1.042,80 € |
| AYUDANTE/A | 1.009,64 € | 1.009,64 € | 1.009,64 € | 1.009,64 € |

| OTROS PLUSES (NO APLICAN EN PERIODO DE RECARGA) | |
|--|----------|
| PLUS LLAMADA DÍA LABORABLES | 69,60 € |
| PLUS LLAMADA SÁBADOS, DOMINGOS, FESTIVOS | 97,44 € |
| PLUS PROLONGACIÓN DE JORNADA | 41,77 € |
| PLUS JORNADA DESPLAZADA | 41,77 € |
| PLUS FESTIVO ESPECIAL | 60,00 € |
| COMPLEMENTO DEDICACIÓN (OFICIAL) | 338,00 € |

| | |
|------------|---------|
| Trienio | 23,17 € |
| Quinquenio | 27,58 € |

| | |
|----------------|---------|
| Plus distancia | 98,48 € |
|----------------|---------|

| TABLA SALARIAL AÑO 2024 | | | | |
|--------------------------------|---------------------|------------------------|-------------------|---------------------|
| CATEGORÍAS | SALARIO BASE | PAGA BENEFICIOS | PAGA JULIO | PAGA NAVIDAD |
| ENCARGADO/A | 2.788,67 € | 2.788,67 € | 2.788,67 € | 2.788,67 € |
| JEFE/A DE EQUIPO | 2.490,78 € | 2.490,78 € | 2.490,78 € | 2.490,78 € |
| ESPECIALISTA | 2.167,54 € | 2.167,54 € | 2.167,54 € | 2.167,54 € |
| AUX. ADMTVO | 1.084,51 € | 1.084,51 € | 1.084,51 € | 1.084,51 € |
| OFICIAL/A | 1.088,40 € | 1.088,40 € | 1.088,40 € | 1.088,40 € |
| AYUDANTE/A | 1.053,91 € | 1.053,91 € | 1.053,91 € | 1.053,91 € |

| OTROS PLUSES (NO APLICAN EN PERIODO DE RECARGA) | |
|--|----------|
| PLUS LLAMADA DÍA LABORABLES | 72,38 € |
| PLUS LLAMADA SÁBADOS, DOMINGOS, FESTIVOS | 101,34 € |
| PLUS PROLONGACIÓN DE JORNADA | 43,44 € |
| PLUS JORNADA DESPLAZADA | 43,44 € |
| PLUS FESTIVO ESPECIAL | 62,40 € |
| COMPLEMENTO DEDICACIÓN (OFICIAL) | 351,52 € |

| | |
|------------|---------|
| Trienio | 24,09 € |
| Quinquenio | 28,68 € |

| | |
|----------------|----------|
| Plus distancia | 102,42 € |
|----------------|----------|

**TABLA SALARIAL AÑO 2025**

| CATEGORÍAS | SALARIO BASE | PAGA BENEFICIOS | PAGA JULIO | PAGA NAVIDAD |
|------------------|--------------|-----------------|------------|--------------|
| ENCARGADO/A | 2.900,22 € | 2.900,22 € | 2.900,22 € | 2.900,22 € |
| JEFE/A DE EQUIPO | 2.590,42 € | 2.590,42 € | 2.590,42 € | 2.590,42 € |
| ESPECIALISTA | 2.254,24 € | 2.254,24 € | 2.254,24 € | 2.254,24 € |
| AUX. ADMTVO | 1.127,89 € | 1.127,89 € | 1.127,89 € | 1.127,89 € |
| OFICIAL/A | 1.131,93 € | 1.131,93 € | 1.131,93 € | 1.131,93 € |
| AYUDANTE/A | 1.096,07 € | 1.096,07 € | 1.096,07 € | 1.096,07 € |

OTROS PLUSES (NO APLICAN EN PERIODO DE RECARGA)

| | |
|--|----------|
| PLUS LLAMADA DÍA LABORABLES | 75,28 € |
| PLUS LLAMADA SÁBADOS, DOMINGOS, FESTIVOS | 105,39 € |
| PLUS PROLONGACIÓN DE JORNADA | 45,18 € |
| PLUS JORNADA DESPLAZADA | 45,18 € |
| PLUS FESTIVO ESPECIAL | 64,90 € |
| COMPLEMENTO DEDICACIÓN (OFICIAL) | 365,58 € |

| | |
|------------|---------|
| Trienio | 25,06 € |
| Quinquenio | 29,83 € |

| | |
|----------------|----------|
| Plus distancia | 106,52 € |
|----------------|----------|