



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 trabajadores adscritos al servicio de turno cerrado anual en química y radioquímica (categoría analistas químicos) en el centro de trabajo de la central nuclear de Almaraz. (2024060259)

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa GD Energy Services, SAU, y sus trabajadores adscritos al servicio de turno cerrado anual en química y radioquímica (categoría analistas químicos) en el centro de trabajo de la central nuclear de Almaraz (código de convenio 10100481012019), que fue suscrito con fecha 5 de diciembre de 2023, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por el delegado de personal del centro de trabajo afectado por el convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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,
Y SUS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE TURNO CERRADO
ANUAL EN QUÍMICA Y RADIOQUÍMICA (CATEGORÍA ANALISTAS
QUÍMICOS) EN EL CENTRO DE TRABAJO DE C.N. ALMARAZ

Años 2023, 2024, y 2025

Siendo el 5 de diciembre de 2023 se reúnen los representantes de la empresa y las personas trabajadoras adscritos al servicio de turno cerrado anual en química y radioquímica en la Central Nuclear de Almaraz (Analistas Químicos), compuesta por:

De una parte, en representación de la Empresa:

- Julián Gómez Medinabeita.
- Cristóbal Paus Moscardó.
- Silvia Martínez Olmier.

De otra parte, en representación de las personas trabajadoras:

- Juan Jesús Martín Contreras.
- Laura Méndez Castaño (asesora UGT).
- Ricardo Sánchez Gutiérrez (asesor UGT).

Acuerdan la aprobación del presente texto definitivo del Convenio Colectivo de Centro de Trabajo que a continuación se detalla:

Capítulo I

Cuestiones Generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación y vinculación a la totalidad.

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas trabajadoras con la categoría de Analistas Químicos, de la empresa GD Energy Services, SAU, cuyo centro de trabajo está fijado en la Central Nuclear de Almaraz (Cáceres), y cuya actividad principal es turno cerrado anual en química y radioquímica en la Central Nuclear de Almaraz y ha sido concertado por la Dirección de la empresa y el representante legal de los trabajadores en el centro de trabajo de la Empresa en CN Almaraz y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas que, con carácter laboral, existan o puedan existir.



Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente, pudiendo ser compensadas y absorbidas por las ya existentes o que se adicionen por norma estatal o convencional (Estatuto de los Trabajadores, convenios sectoriales, pactos provinciales o usos y costumbres).

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 finalizando el mismo el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 3. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio Colectivo se producirá de forma automática un mes antes de la expiración del mismo, debiendo las partes empezar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo y/o prórroga de éste.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí convenidas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual, pudiendo ser compensadas y absorbidas por cualesquiera otras que se adicionen por norma estatal o convencional.

Capítulo II**Aspectos Organizativos****Artículo 5. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa que será responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a las personas trabajadoras, en los términos establecidos en la ley, a cuyo cumplimiento se encuentran obligados las personas trabajadoras.

La organización del trabajo comprende los puntos que se enumeran a continuación, de forma no exhaustiva sino meramente enunciativa:

1. El establecimiento del calendario de trabajo y las secuencias de rotación de los diferentes trabajadores en aquellos puestos de trabajo en los que se requiera la rotación de los integrantes de la plantilla.
2. El establecimiento de la jornada según el modelo organizativo que, por necesidades del servicio, se precisa.



3. La exigencia de cumplimiento de la actividad normal establecida y, consecuentemente, del rendimiento mínimo.
4. La implantación de los documentos o protocolos de operación, actuación y funcionamiento necesarios para la prestación del servicio, con la obligación de aceptación y cumplimiento, siempre que no impliquen modificaciones sustanciales con las disposiciones que se incorporan a este Convenio Colectivo.
5. La adjudicación, de las herramientas y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad de la persona trabajadora.
6. El establecimiento de la fórmula más idónea para el cálculo de las retribuciones.
7. Proponer al personal la extensión de la jornada laboral, mediante la prestación de horas extraordinarias de carácter normal o estructural, en los periodos en que las necesidades así lo exijan, sin poder rebasar aquellas lo límites legales establecidos.
8. El establecimiento de los medios y mecanismos que garanticen la disponibilidad de personal mínimo para la prestación del servicio y/o la ampliación de personal ante situaciones que por su trascendencia así lo requieran.

Capítulo III

Aspectos de contratación

Artículo 6. Contratación.

En materia de contratación se estará, en todo caso, a las disposiciones legales o normas convencionales de mayor rango sobre la materia, tanto de carácter general como especial.

Artículo 7. Ingreso.

Las condiciones para el ingreso serán establecidas por la Empresa en función de las exigencias derivadas de la actividad y de aquellos criterios que la misma considere como necesarios para garantizar la mejor eficacia.

El aspirante para incorporarse a la plantilla de la Empresa deberá someterse tanto a reconocimiento médico, como a todas aquellas pruebas y formalidades que aquélla le exija.

La Empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

La persona trabajadora de nuevo ingreso, lo hará en la categoría profesional de Analista Químico B, pasando a la categoría de Analista Químico A, al cumplir los dos años de antigüedad



en la Empresa (incluido en este periodo la formación inicial necesaria). Este periodo de tiempo es el que se considera adecuado e idónea para que la persona trabajadora adquiera la experiencia necesaria y autonomía suficiente en los trabajos encomendados en el emplazamiento nuclear.

Artículo 8. Periodo de prueba.

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el periodo de prueba de 3 meses desde su contratación en la empresa.

Artículo 9. Cese voluntario.

Las personas trabajadoras, independientemente del puesto profesional que ejerzan, que deseen cesar voluntariamente en el servicio, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa, cumpliendo el plazo de preaviso de 3 meses. Este plazo de preaviso se considera necesario para que por parte de la Empresa pueda cubrirse la vacante, debido a la dificultad que conlleva dichas sustituciones, por la exigencia de formación específica en el emplazamiento.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario correspondiente 1 mes de salario total de la persona trabajadora.

Capítulo IV**Tiempo de trabajo y su ordenación****Artículo 10. Jornada de trabajo.**

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán una jornada laboral máxima teórica en cómputo anual de mil setecientas cincuenta y dos horas (1.752 horas) de trabajo efectivo durante la vigencia del mismo.

Si las necesidades del servicio o, por emergencias o siniestros o simulacros, lo exigieran la persona trabajadora estará obligada a prolongar su jornada laboral sin necesidad de previo aviso, con la distribución irregular de las jornadas diarias a lo largo del año, con los límites y condiciones previsto por la normativa laboral vigente.

Anualmente, se aprobará el cuadrante de turnos por la Empresa, previa consulta con las personas trabajadoras o sus representantes, atendiendo a las necesidades del servicio.

Si la distribución de jornadas en el cuadrante personal de turnos fuera inferior a las 1.752 horas/año, el resto hasta completarlas formarán parte de una bolsa horaria según se estable-



ce en la política de registro horario de la Empresa. En dicha bolsa horaria, se establecen los siguientes criterios:

- (i) La persona trabajadora podrá compensar dichas horas realizando cursos de formación y reconocimientos médicos manteniendo su retribución anual de origen, o bien,
- (ii) Podrá compensarse el defecto de horas de cuadrante anual para hacer frente a momentos en los que se produzca una mayor carga de trabajo (por ejemplo, recargas, trabajos especiales, pedidos adicionales y/o cualquier otro momento acordado por la persona trabajadora).

Estas horas, dado que pudieran ser compensadas por la plantilla fuera del horario habitual de la persona trabajadora, serán compensadas económicamente al mismo valor de una hora extraordinaria bajo la denominación de "compensación horaria", distinguiéndose en dicho valor las características del día en que se realiza (festivo, ordinario, etc.).

En todo caso, en el supuesto en que dicha compensación deba realizarse fuera del horario habitual del centro de trabajo (establecido en el calendario laboral), la persona trabajadora deberá prestar expresamente su consentimiento a la Empresa a efectos de realizar las mismas, no pudiendo la Empresa exigir la prestación de trabajo fuera dicho horario.

En cualquier caso, si al finalizar el año, dichas horas de diferencia entre las horas del cuadrante de turnos y las 1752 horas de trabajo anuales establecidas en el presente pacto no fueran realizadas, no se añadirán a la jornada anual del año siguiente, sino que se extinguirán.

La jornada diaria será de 8 horas y 15 minutos, siendo los 15 minutos tiempo obligatorio de solape entre turno y turno. Este tiempo de solape se encuentra ya remunerado dentro del salario bruto anual.

Adicionalmente, la persona trabajadora tendrá derecho a reducir su jornada laboral una hora al día con las siguientes condiciones:

- La persona trabajadora tendrá que estar en situación de reten y/u oficina en el periodo de vacaciones de verano.
- Deberá solicitar autorización expresa al responsable del servicio indicando los días concretos.
- El número máximo de jornadas a reducir una hora se establece en 8 al año.
- Si por cuestiones organizativas, resulta inviable poder disfrutar de estos 8 días en el periodo estival, la persona trabajadora podrá solicitar reducción de jornada en otro periodo previo acuerdo con el responsable del servicio.

**Artículo 11. Turnos rotatorios.**

El sistema de trabajo se organizará, con carácter general no excluyente de otros, mediante turnos rotatorios de mañana, tarde y noche que se plasmarán en el correspondiente cuadrante que elaborará la Empresa con la suficiente antelación a su puesta en práctica.

No se excluye que mediante acuerdo entre la representación de la Empresa y las personas trabajadoras se acuerden cambios o modificación al mismo por razones organizativas, debiendo preavisarse, no obstante, cualquier cambio con anticipación suficiente para poder organizar el servicio.

Teniendo en cuenta las situaciones que pudieran darse en los cuadrantes anuales, ambas partes se comprometen a elaborar un cuadrante que, en la medida de lo posible, reduzca los cambios de turno derivados de activaciones de retén, necesidad de ofrecer el descanso mínimo entre semanas, entradas y salidas de vacaciones, entre otros factores.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el presente Convenio Colectivo.

También tendrán la consideración de tiempo extraordinario, a efectos de retribución, el que, superando la jornada anual pactada, se realicen para sustituir a miembros de la plantilla ausentes en su turno de trabajo por cualquier causa. Dichas horas, debido a su carácter excepcional y urgente serán de obligado cumplimiento por parte de la persona trabajadora, dadas las especiales características del servicio junto con la necesidad de mantener una cobertura mínima de personal.

Las horas extraordinarias podrán retribuirse (según anexo I).

Artículo 13. Vacaciones.

El personal afectado por este Pacto disfrutará de un período de vacaciones anuales de veinticuatro (24) días laborables a partir de la firma de este Pacto.

Las vacaciones se fijarán en el cuadrante de turnos anual en el que se incluirán las vacaciones, atendiendo a las necesidades del servicio.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales, el primer año de prestación de servicio en la Empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

**Artículo 14. Compromiso de sustituciones de los turnos.**

En el supuesto de que algún turno quede sin cubrir por cualquier causa, la Empresa procederá a activar el retén, debiendo sustituirse el retén, pudiendo realizarse dicha sustitución de las siguientes formas:

- a) Adquiriendo el compromiso el turno saliente de colocarse en situación de sustitución de retén, durante las 8 horas siguientes a su turno;
- b) o bien adquiriendo el compromiso el turno saliente de colocarse en situación de sustitución de retén las cuatro horas posteriores a su turno, y a su vez, el turno entrante las cuatro horas anteriores del inicio de su turno;
- c) o bien colocarse en situación de retén, cualquier otro trabajador que se encuentre en su periodo de descanso, siendo esta posibilidad de carácter voluntario para el trabajador. Esta opción debe ser la primera que por parte de la Empresa y los Trabajadores se intente realizar.

Los trabajadores, por tanto, adquieren el compromiso de cubrir, en todo caso, el turno de trabajo las 24 horas de servicio.

Capítulo V**Condiciones Económicas****Artículo 15. Retribuciones.**

Están integradas por los conceptos que se relacionan en las tablas salariales adjuntas al convenio como anexo 1. En concreto, para establecer los importes salariales para cada uno de los años de vigencia del mismo, se ha establecido el siguiente incremento salarial respecto de todos los conceptos salariales:

- Incremento salarial para el año 2023: 4 %. Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 4 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2023.
- Incremento salarial para el año 2024: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %. Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2024.
- Incremento salarial para el año 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %. Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera



superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2025.

Artículo 16. Salario bruto anual.

El salario bruto anual de las personas trabajadoras adscritos al presente Convenio Colectivo de Centro de trabajo será el especificado y adjuntado como anexo I al presente Convenio Colectivo. Dentro del referido Salario Bruto Anual (SBA) se encontrará incluido cualquier concepto que, por antigüedad, o cualquier otro concepto que pudiera devengarse por la persona trabajadora por la normativa legal o convencional vigente.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo de Centro de Trabajo percibirán dos Gratificaciones Extraordinarias denominadas de Verano o Julio (que se devengará del 1 de julio al 30 de junio) y Navidad (que se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre).

Dichas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo de prestación de servicios que las personas trabajadoras efectúen efectivamente dentro de la empresa.

Artículo 18. Complementos devengados por el personal analista químico.

Se establecen los siguientes complementos y pluses salariales y extrasalariales en las cuantías indicadas en el anexo I:

a) Plus Kilometraje.

Si por necesidades organizativas de la empresa esporádicas y no previstas como normales dentro de la prestación de los servicios en el centro de trabajo, la persona trabajadora tuviera de realizar algún desplazamiento fuera de su centro de trabajo, tendrá derecho a percibir en concepto de Plus Kilometraje la cantidad correspondiente a abonar 0.38 euros el kilómetro recorrido (máximo 65 Kilómetros). El resto de los desplazamientos que se realicen de su domicilio al centro de trabajo por cualquier necesidad se considera ya retribuido dentro de su salario mensual.

b) Plus Retén: la Empresa establecerá un Sistema de Retén-Localización durante el cual, las personas trabajadoras a él asignadas, deberán permanecer en disposición de ser localizados con la obligación, en caso de ser llamado, de presentarse en el centro de trabajo en un tiempo no superior a sesenta (60) minutos (actualmente operativo en la Central, o al tiempo en que las especificaciones de CNA o del CSN así determinen), desde el momento del aviso. La situación laboral de reten, generara el devengo del Plus de



Retén en las cantidades que figuran en la tabla salarial del anexo I. El presente Plus Retén se devengará siempre y cuando la Empresa se encuentre en la obligación de hacerlo efectivo por necesidades organizativas del servicio. En consecuencia, se entiende por retén a aquella persona trabajadora que fuera de la jornada laboral de turno de trabajo, está en disposición de ser llamado a trabajar, para lo cual debe estar fácil e inmediatamente localizable y en disposición de incorporación inmediata al trabajo. El cuadrante de retenes se establecerá igualmente a principio de año, pudiendo no obstante el mismo sufrir modificaciones por necesidades tanto del servicio como de las personas trabajadoras a él asignados.

A partir del momento de presentación en el lugar indicado, se considerará como horas extraordinarias, hasta que el Responsable del Servicio indique la terminación de las mismas o hasta la incorporación a su turno de trabajo.

En el caso de que se produjera una emergencia, se computara a efectos retributivos 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.

La persona trabajadora adquiere la obligación de mantener conectado y en estado de recepción de llamada de mensajes o avisos, el medio que se le facilite para avisarle durante el periodo que se encuentre de retén.

Dada la importancia que comporta para garantizar la prestación del servicio la atención del Sistema de Reten- Localización, el incumplimiento de dicha obligación será objeto de acción disciplinaria por parte de la Empresa en los términos estipulados en el Régimen Disciplinario del presente Convenio Colectivo.

La falta de cumplimiento por parte de la persona trabajadora de alguno de estos compromisos, siempre que no sea debida a causa de fuerza mayor, será considerada como falta muy grave, conllevando además la pérdida de remuneración correspondiente. La cuantía del Plus retén será la fijada en la Tabla Salarial que se acompaña como anexo I.

c) Plus de Turno.

Se establece un plus de Turnos cuya remuneración estará fijada en el anexo I. La remuneración referida compensa además del hecho de trabajar a turnos, el trabajo en festivos, así como la nocturnidad que cíclicamente se realice.

El turno establecido, sin perjuicio de que por necesidades organizativas la empresa pudiera modificar el mismo, se llevara a cabo de forma rotatoria en turno 3*7, esto es turno de mañana, tarde y noche 7 días a la semana, durante todo el año.



Por la realización del referido turno 3*7 la persona trabajadora devengará el presente Plus de Turno en la cuantía que se indica en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

d) Plus prolongación de jornada.

Si por razones organizativas de la Empresa, la persona trabajadora tuviera que prolongar su jornada habitual o incorporarse antes del inicio de la misma para realización de trabajos para la Central Nuclear de Almaraz y ello suponga la realización de horas extraordinarias percibirá la cantidad de 27,82 euros brutos por día de prolongación de jornada realizado.

e) Plus disponibilidad/llamada.

Si por razones organizativas de la Empresa, la persona trabajadora tuviera que incorporarse a un turno trabajo fuera del previsto ordinariamente en su cuadrante de trabajo, el mismo tendrá derecho a percibir, en compensación de dicha disponibilidad, la cuantía prevista para el caso de activarse un retén festivo, de conformidad con lo previsto en la tabla salarial del anexo I. Este derecho comprenderá únicamente el primer día de llamada. A partir del momento en que se produzca la llamada, se computara a efectos retributivos el tiempo que el trabajador/a invierta desde el lugar habitual de residencia hasta el centro de trabajo, así como el tiempo invertido al regreso, computándose en todos los casos, sea cual sea el tiempo invertido, una hora como mínimo y como máximo. Este tiempo solo será computable en caso de llamada.

f) Plus festivo.

Se establece un plus festivo cuya remuneración asciende a 9 euros brutos. La referida remuneración compensa el trabajo en los 14 días festivos nacionales, autonómicos, provinciales y locales establecidos en el calendario laboral. Por la realización de trabajos dentro del turno (M-T-N) en un día de los 14 festivos contemplados en el calendario laboral, la persona trabajadora devengará el citado Plus Festivo.

g) 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 19. Asuntos propios y reten de oficina.

Dada las especiales características de la ejecución de su trabajo por parte del colectivo de Analistas Químicos en turnos rotatorios 24 horas diarias los 365 días del año, los días de asun-



tos propios se encuentran ya incluidos dentro de cuadrante anual de turnos. Para compensar dicha situación las partes acuerdan que las personas trabajadoras tendrán la posibilidad de no desplazarse al centro de trabajo durante 5 días, cuando los mismos por cuadrante estén en situación de retén de oficina. Ello conlleva que, aun estando de retén de oficina, durante 5 días al año no tendrán la obligación de encontrarse físicamente en el centro de trabajo. En el supuesto que, durante dicho retén de oficina se activará el retén y por tanto la persona trabajadora tuviera la obligación de acudir al centro de trabajo, ese día no se le descontará de los cinco anuales acordados anteriormente, por lo que la persona trabajadora podrá volver a disponer de la posibilidad de no realizar el retén de oficina físicamente en el centro de trabajo otro día.

La elección por parte de las personas trabajadoras de los días de disfrute de este beneficio se deberá comunicar a la Empresa con al menos siete (7) días de preaviso.

Artículo 20. Complemento por incapacidad temporal.

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y nacimiento de hijo o hija, las empresas complementarán las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la suma del salario base, plus convenio, complementos personales y complementos de puesto de trabajo, todos ellos en jornada ordinaria, con exclusión de aquellos de naturaleza variable concretados en los siguientes: pluses de domingo, festivos y nocturnidad, y complementos por cantidad o calidad de trabajo.

Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa. Esta garantía salarial será también de aplicación a las bajas concedidas durante el embarazo por riesgo para el mismo derivado de la naturaleza del trabajo realizado, cuando no sea posible ocupar a la persona trabajadora en otro puesto de trabajo, así como por la realización de pruebas médicas en relación con la situación física de la madre o el feto, ordenadas por facultativo. Será igualmente de aplicación el complemento regulado en el presente artículo en los supuestos de Incapacidad Temporal consecuencia de convalecencias por intervenciones quirúrgicas en Ambulatorios u Hospitalizaciones de menos de 24 horas cuando la convalecencia sea superior a 15 días ininterrumpidos.

En los supuestos de un sistema regular de turnos en cualquiera de sus modalidades, la garantía salarial incluye la retribución que regularmente se perciba por dicho sistema de trabajo.

Este complemento, en ningún caso, será abonado por un periodo superior a dieciocho meses y únicamente se abonará mientras esté vigente la relación laboral.

Del mismo modo, la Empresa, en ningún caso, soportará incremento alguno en el complemento económico deducido del presente artículo, asimismo, si por modificación legislativa o



reglamentaria se produjeran reducciones de los porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social no resultará de aplicación.

Artículo 21. Antigüedad.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del plus de antigüedad para las personas trabajadoras afectadas por el Convenio colectivo general de la industria química, estableciéndose un modelo referencia máximo de dos trienios y cinco quinquenios.

Para todos los grupos profesionales, las cifras anuales en concepto de antigüedad serán las siguientes:

- Trienio: 78,47 euros/año.
- Quinquenio: 156,86 euros/año.

No obstante, las cuantías percibidas por dicho concepto deberán estar sujetas al incremento salarial pactado. El contenido de este artículo se mantendrá con independencia de que se suprima el artículo 39 del plus de antigüedad para las personas trabajadoras afectadas por el Convenio colectivo general de la industria química.

Artículo 22. Complemento antigüedad recarga.

La empresa, a partir del año 2024, abonará a las personas trabajadoras que tengan la categoría de analistas A, la cantidad de 20 euros brutos por recarga realizada, los cuales se abonarán durante la misma y en proporción a la jornada realizada compensando la mayor dedicación y autonomía que presentan las personas que ostentan dicha categoría.

A fin de poder valorar si concurre participación suficiente en recarga que sustente la dedicación, se establece como requisito que la persona trabajadora haya estado trabajando efectivamente al menos el 50% de las jornadas totales que compongan la recarga.

Artículo 23. Seguro colectivo.

La Empresa proporcionará, desde la suscripción del presente convenio, un Seguro Colectivo que cubra el riesgo de muerte por accidente o enfermedad profesional, invalidez permanente absoluta por las mismas causas, incluyendo accidentes "in itinere" por un capital de 40.000 euros para todo el personal incluido en este convenio. En caso de fallecimiento, esta indemnización se abonará a sus herederos legales.

Artículo 24. Categorías profesionales.

- Analista Químico A: es aquella persona trabajadora al menos con dos años de experiencia ejecute las tareas relativas al puesto profesional de analista químico en el Turno

cerrado de Química en la Central Nuclear de Almaraz. Entre otras funciones se encuentran las de ejecución de programas de vigilancia química y radioquímica, introducción de los resultados de los análisis en las bases de datos, información a los responsables de cualquier incidencia en los servicios, aplicación del programa de control de calidad, mantenimiento de equipos de laboratorio etc. Asimismo, las personas trabajadoras deberán realizar todas aquellas funciones de carácter administrativo y organizativo que sean necesarias para el correcto desarrollo del servicio.

- Analista Químico B: es aquella persona trabajadora con menos de dos años de experiencia ininterrumpida en el Emplazamiento Nuclear de CN Almaraz (incluyéndose el periodo inicial de formación) que, realice las funciones adscritas al turno cerrado de analistas químicos de la CNA.

Artículo 25. Licencias.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijos/as, para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto.

En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 km por trayecto, 1 día adicional; más de 200 km por trayecto 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario. En el supuesto de hospitalización de la madre los días de licencia por nacimiento podrán disfrutarse de forma continuada o alterna mientras dure la hospitalización.

3. 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.



Las personas trabajadoras que el día anterior a la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando las indicadas circunstancias se produzcan con anterioridad a las 14:00 horas.

4. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. En el supuesto de fallecimiento uno de los días de permiso retribuido deberá coincidir con el del sepelio o incineración del familiar cuando éste último coincida con días laborables para la persona trabajadora.
5. Un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos de la persona trabajadora o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
6. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
7. 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, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el resto de los supuestos, las personas trabajadoras que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea anterior a las 14:00 horas.

Se entenderán, entre otros, como deberes inexcusables de carácter público y personal los trámites necesarios para la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo en España cuando la citación a los mismos sea de carácter personal y no sea posible la delegación de la representación de la persona trabajadora en favor de otras personas.

8. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen la persona trabajadora tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Las personas trabajadoras que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior



a las 14:00 horas. La persona trabajadora deberá preavisar a la Empresa con tiempo suficiente para poder realizar el reajuste del cuadrante.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
10. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo de la persona trabajadora, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
- b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está "a cargo" de la persona trabajadora a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.
- c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio de la persona trabajadora o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
- d) No se entenderá que el familiar está a cargo de la persona trabajadora cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.
- e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
- f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

11. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes. Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan. Salvo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por las personas trabajadoras en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
- b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que esta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3 del presente artículo.
- c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente de la persona trabajadora, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.
- d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas. En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad,



pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso. En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

12. En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, la persona trabajadora deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Artículo 26. Excedencia.

Las personas trabajadoras con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes. La persona trabajadora que no solicite el reintegro antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando la persona trabajadora lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, la persona trabajadora podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto esta se produzca. En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reintegro de la persona trabajadora.

**Artículo 27. Excedencia por cuidado de familiares.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Artículo 28. Estabilidad en el empleo.

A la vista de las especiales características de la actividad química y radioquímica, y con el objeto de garantizar la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras que presten sus servicios mediante contratas, para empresas y entidades públicas, así como para hospitales públicos o concertados y para instalaciones nucleares, se establece la obligación de subrogación del personal entre la empresa saliente y entrante, conforme a los siguientes requisitos y condiciones:

- a) El personal subrogado será aquel que hubiera prestado sus servicios para la empresa saliente como personal fijo o fijo discontinuo, para atender las necesidades del contrato mercantil extinguido y siempre y cuando haya venido prestando servicios para la empresa saliente al menos durante los 6 meses anteriores a la extinción de la contrata.
- b) La empresa saliente deberá comunicar a la nueva adjudicataria con una antelación mínima de 15 días hábiles la relación de trabajadores en los que concurran las condiciones expuestas en el apartado a).

- c) La nueva adjudicataria deberá comunicar a la anterior adjudicataria y a la Representación Legal de los Trabajadores tanto de la empresa saliente como de la nueva adjudicataria la relación de trabajadores que resultarán subrogados.
- d) El incumplimiento por parte de la empresa saliente determinará la responsabilidad de la misma en el pago de salarios e indemnizaciones a las personas trabajadoras perjudicadas.

Artículo 29. Régimen disciplinario.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 30. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.



9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.
11. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 31. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando la persona trabajadora haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.



12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.
13. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 87.2 del presente Convenio.
14. Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles, así como portar el mismo en zonas clasificadas como ATEX.
15. El uso del vehículo de empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa empresarial existente al respecto del mismo.

Artículo 32. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
8. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, así como el incumplimiento de la normativa específica del centro de trabajo en relación con el procedimiento de control y análisis preventivo para detectar el consumo del alcohol, drogas, sustancias tóxicas o estupefacientes (GE 22)



9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.
11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y salvo lo previsto en el artículo 64.13 anterior.
16. La no atención o activación de los sistemas de aviso y/o localización en situación de Retén o la no respuesta y/o personación en el puesto de trabajo dentro de los límites y topes horarios pactados o establecidos al efecto.
17. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
18. 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.
19. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.



20. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
21. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencia donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
22. La violación de los denominados códigos de cumplimiento o "compliance" instaurados en las empresas a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal, siempre que el empleado haya sido debidamente informado sobre su contenido.
23. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. En los supuestos previstos en los números 18 y 19 anteriores, las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 118 del Convenio Colectivo sectorial.
24. La no atención o activación de los sistemas de aviso y/o localización en situación de Retén, o la no respuesta y/o personación en el puesto de trabajo fuera de los límites y topes horarios pactados.

Artículo 33. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

1. La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves podrá dar lugar a la tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído la persona trabajadora afectado siempre y cuando la Empresa lo considere adecuado para el esclarecimiento de los hechos.
2. Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio de conformidad con el procedimiento previsto en el Convenio Colectivo general de la industria química.

Artículo 34. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:



1. Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo. En todo caso, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Artículo 35. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 36. Graduación de faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

Artículo 37. Solución de conflictos.

Las partes firmantes, con la suscripción del presente Convenio Colectivo, se comprometen y obligan a mantener la paz social y a no promover acciones de conflicto por motivo de las materias contenidas en el presente Convenio Colectivo, entendiéndose por ambas representaciones que el mismo es el marco colectivo de referencia, y por tanto manteniendo el compromiso expreso a su respeto.

En caso de cualquier controversia que se origine entre las partes, incluido el ejercicio del derecho de huelga por incumplimiento de lo acordado en el presente Convenio Colectivo, será preceptivo acudir de forma obligatoria, con carácter previo a la vía judicial, a los organismos de Mediación y Arbitraje a fin de resolver cualquier duda o discrepancia a los efectos antes señalados.

Artículo 38. Comisión paritaria.

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

- Vocales con voz y voto: Dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores.
- Son funciones de la Comisión Paritaria:
 - a. La interpretación del Convenio.
 - b. Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio.
 - c. Vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de lo que a este respecto corresponda a la autoridad laboral.
 - d. Cualquier otra de las atribuciones que atiendan a la mayor eficacia de lo convenido.
 - e. Las reuniones de esta Comisión Paritaria se harán previa Convocatoria de cualquiera de las partes, en el domicilio de la Empresa.
- Procedimientos de solución de discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria: En caso de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria, se acudirá a los procedimientos establecidos en el acuerdo de solución extrajudicial de los conflictos laborales de Extremadura.

Artículo 39. Igualdad efectiva entre hombre y mujeres.

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 45º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre y artículo 85º del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y más específicamente a lo dispuesto en los artículos 109 y siguientes del Convenio colectivo general de la Industria Química.

También se regularán medidas específicas para prevenir el acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo, según el artículo 48º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Igualmente se estará a lo dispuesto en los artículos 43 y 44 de la citada ley correspondientes a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar respectivamente.

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

**Disposición adicional única.**

En lo no previsto en las cláusulas normativas del presente pacto, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Convenio colectivo general de la Industria Química salvo en materia salarial, en el Estatuto de los Trabajadores y los usos y costumbres en la prelación establecida en el artículo 3.º de dicha norma.

En el presente pacto, las referencias hechas al género masculino se utilizan según nuestra lengua española, como un género integrador, de carácter neutro, y que de manera consuetudinaria incluyen también la acepción femenina.

Representación de la Empresa,
JULIÁN GÓMEZ MEDINABEITIA
CRISTÓBAL PAUS MOSCARDÓ
SILVIA MARTÍNEZ OLMIER

Representación de las Personas Trabajadoras,
JUAN JESÚS MARTÍN CONTRERAS
RICARDO SÁNCHEZ GUTIÉRREZ
LAURA MÉNDEZ CASTAÑO

**ANEXO I**

TABLA SALARIAL PARA LOS AÑOS 2023, 2024 Y 2025

TABLA SALARIAL 2023 *		
CONCEPTO	ANALISTA A	ANALISTA B
SALARIO BASE	26.152,06 €	23.847,98 €
PLUS TURNO M/T	12,33 €	12,33 €
PLUS TURNO M/T FESTIVO	47,10 €	47,10 €
PLUS TURNO NOCHE	15,65 €	15,65 €
PLUS TURNO NOCHE FESTIVO	62,20 €	62,20 €
RETEN	0,66 €	0,66 €
RETEN FESTIVO	1,15 €	1,15 €
HORAS EXTRA	19,23 €	19,23 €
PLUS PROLONGACIÓN DE JORNADA	28,93 €	28,93 €
PLUS FESTIVO	9,36 €	9,36 €

TABLA SALARIAL 2024 *		
CONCEPTO	ANALISTA A	ANALISTA B
SALARIO BASE	26.936,62 €	24.563,41 €
PLUS TURNO M/T	12,70 €	12,70 €
PLUS TURNO M/T FESTIVO	48,51 €	48,51 €
PLUS TURNO NOCHE	16,12 €	16,12 €
PLUS TURNO NOCHE FESTIVO	64,07 €	64,07 €
RETEN	0,68 €	0,68 €
RETEN FESTIVO	1,19 €	1,19 €
HORAS EXTRA	19,81 €	19,81 €
PLUS PROLONGACIÓN DE JORNADA	29,80 €	29,80 €
PLUS FESTIVO	9,64 €	9,64 €



TABLA SALARIAL 2025 *		
CONCEPTO	ANALISTA A	ANALISTA B
SALARIO BASE	27.744,72 €	25.300,32 €
PLUS TURNO M/T	13,09 €	13,09 €
PLUS TURNO M/T FESTIVO	49,97 €	49,97 €
PLUS TURNO NOCHE	16,61 €	16,61 €
PLUS TURNO NOCHE FESTIVO	65,99 €	65,99 €
RETEN	0,70 €	0,70 €
RETEN FESTIVO	1,22 €	1,22 €
HORAS EXTRA	20,40 €	20,40 €
PLUS PROLONGACIÓN DE JORNADA	30,69 €	30,69 €
PLUS FESTIVO	9,93 €	9,93 €

* Finalizado el año inmediatamente anterior, si el IPC interanual de diciembre fuera superior a 4 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 % debiendo modificarse las tablas salariales con dicha revisión.

• • •

