



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

📞 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 23, fecha: jueves, 03 de Febrero de 2022

## **ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA EN GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GD ENERGY SERVICES SAU Y SUS TRABAJADORES, EN EL CENTRO DE TRABAJO DE C.N. TRILLO I, PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 01/01/2021 Y EL 31/12/2023

**267**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa GD ENERGY SERVICES, S.A.U. Y SUS TRABAJADORES, EN EL CENTRO DE TRABAJO DE C.N. Trillo I, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, que tuvo entrada el 24 de noviembre de 2021 y subsanado el 24 de enero de 2022, con código de convenio 19000532011990, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

**ACUERDO:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

En Guadalajara, a 28 de enero de 2022. Delegada Provincial, María Susana Blas Esteban

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GD ENERGY SERVICES SAU Y SUS TRABAJADORES, EN EL CENTRO DE TRABAJO DE C.N. TRILLO I**

**Años 2021, 2022 y 2023**

Reunidos en Trillo siendo el 12 de enero de 2022 los miembros de la Mesa Negociadora, compuesta por:

De una parte, en representación de la Empresa:

- Tomas Canorea Carrasco
- Cristóbal Paus Moscardó
- Silvia Martinez Olmier

De otra parte, en representación de las personas trabajadoras, Delegados de Personal del Centro de Trabajo de la C.N. Trillo I todos ellos representados por el sindicato UGT:

- D. Ignacio López García
- D. Francisco Jose Higuera Lopez
- D. Jose Luis Martínez Pascual
- D. Felix Frutos Martín (en calidad de asesor FeSMC UGT CLM)

Acuerdan la aprobación del presente texto definitivo de Convenio Colectivo negociado.

**ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas trabajadoras de la Empresa GD ENERGY SERVICES SAU cuyo centro de trabajo está fijado en la Central Nuclear de Trillo I (GUADALAJARA), y cuya actividad principal es la limpieza especializada de las distintas zonas productivas y controladas de la CN de Trillo I y ha sido concertado por la Dirección de la empresa y por los representantes legales de las personas trabajadoras 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 Provinciales o usos y costumbres).

#### ARTÍCULO 2.- VIGENCIA.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2021 con independencia de su publicación en el Boletín OFICIAL/A de la provincia de Guadalajara, finalizando el mismo el 31 de diciembre de 2023. No obstante, lo anterior, los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2021 de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del presente Convenio, exceptuando los conceptos que tengan otra fecha de vigencia expresamente señalada en su regulación.

#### ARTÍCULO 3.- DENUNCIA.

La denuncia del presente convenio se producirá de forma automática un mes antes de la expiración de este, pudiendo las partes empezar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo en los términos y tiempos marcados por la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 4.- INCREMENTO SALARIAL

Para el año 2021, se aplicará una revisión salarial del 2 % en todos los conceptos de la Tabla Salarial vigente en el año 2020 que no prevean ningún otro tipo de revisión salarial específica. La Tabla salarial correspondiente al año 2021 está detallada en el ANEXO I del presente Convenio Colectivo.

Para el año 2022 se aplicará una revisión salarial del 2% en todos de los conceptos de la Tabla Salarial vigente en el año 2021, que no prevean ningún otro tipo de revisión salarial específica. La Tabla salarial correspondiente al año 2022 está detallada en el ANEXO I del presente Convenio Colectivo.

Para el año 2023 se aplicará una revisión salarial del 2,2% en todos los conceptos de la Tabla Salarial vigente en el año 2022, que no prevean ningún otro tipo de revisión salarial específica. La Tabla salarial correspondiente al año 2023 está detallada en el ANEXO I del presente Convenio Colectivo.

Se establece una cláusula de revisión salarial para los concepto de la Tabla Salarial prevista en el Anexo I del presente Convenio, en los supuestos de que el IPC real del año anterior a cada año de vigencia del presente Convenio sea superior al porcentaje pactado de incremento salarial para cada uno de ellos ( esto es un 2% para los años 2021 y 2022 y 2,2% para 2023) previsto en los párrafos anteriores, en cuyo caso se procederá a hacer una revisión al alza hasta equipararlo al referido IPC con carácter retroactivo al 1 del enero del año revisado y elaboración de las



tablas definitivas del año revisado.

Ejemplo:

- Revisión salarial año 2022: de conformidad con lo acordado, la revisión de los conceptos de la Tabla Salarial será del 2% respecto de la Tala salarial del 2021, siempre y cuando el IPC del año 2021 sea igual o inferior al 2%. En el caso de que el IPC del año 2021 fuera superior al 2%, en el año 2022 se aplicará el IPC del 2021.

Para el personal de recarga (salarios pactados con revisión salarial específica), el salario para los referidos años de vigencia del convenio será el reflejado en la Tabla Salarial Anexa II recogiendo dicho salario la revisión total para cada uno de los años entendiéndose incluidos todos los conceptos aplicables (formación, incorporación, etc.). El incremento acordado para los recargueros/as se realiza únicamente respecto del concepto salarial "INCREMENTO LINEAL" del ANEXO II (RECARGUEROS), cuyo importe pasará a ser 60 euros brutos para el año 2021, 90 euros brutos para 2022 y 120 euros brutos para 2023 por recarga efectiva. Este concepto incluye todas las subidas salariales de todos los conceptos de este personal nombrado.

El concepto salarial "INCREMENTO LINEAL" retribuye la formación inicial y trámites diversos que todo el personal recarguero debe realizar para poder hacer efectiva su incorporación, y se abona una vez se ha finalizado efectivamente la recarga con éxito por parte de las personas trabajadoras.

#### ARTÍCULO 5.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las personas trabajadoras afectados por este Convenio percibirán tres Gratificaciones Extraordinarias denominadas de verano o julio (que se devengará del 1 de julio al 30 de junio), Navidad (que se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre) y Beneficios (que se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior al pago) de carácter anual en cuantía referida para los 2021, 2022 y 2023 en la Tabla Salarial Anexa I, más, en su caso, antigüedad.

Se acuerda como fechas de pago para estas Gratificaciones los días quince (15) de julio, quince (15) de diciembre y quince (15) de marzo respectivamente.

#### ARTÍCULO 6.- PLUS DISTANCIA.

Será abonado para el año 2021 de acuerdo con lo establecido en la Tabla Salarial Anexa I, ya aplicada la correspondiente revisión salarial.

Será abonado para el año 2022 de acuerdo con lo establecido en la Tabla Salarial Anexa I, ya aplicada la correspondiente revisión salarial.



Será abonado para el año 2023 de acuerdo con lo establecido en la Tabla Salarial Anexa I, ya aplicada la correspondiente revisión salarial.

En el caso de que la persona trabajadora, efectuará desplazamientos extraordinarios acordados previamente por la Empresa, en vehículo de su propiedad, y con efectos desde la firma del presente convenio, la Empresa le abonará en concepto de transporte la cantidad de 0,31 euros/Km para el año 2021 y 0,33 euros/km para los años 2022 y 2023, con tope máximo diario de 24 Km.

#### ARTÍCULO 7.- ANTIGÜEDAD

Para el año 2021 se establece una cuantía del complemento personal de antigüedad por cada trienio de 35,70 euros para las categorías de ENCARGADO/A y JEFE/A DE EQUIPO Traslado y de 29,48 euros para el resto del personal.

Para el año 2022 se establece una cuantía del complemento personal de antigüedad por cada trienio de 36,41 euros para las categorías de ENCARGADO/A y JEFE/A DE EQUIPO Traslado y de 30,07 para el resto del personal

Para el año 2023 se establece una cuantía del complemento personal de antigüedad por cada trienio de 37,22 euros para las Categorías de ENCARGADO/A y JEFE/A DE EQUIPO Traslado y de 30,73 para el resto de personal.

Dicho complemento personal de antigüedad será percibido por aquellas personas trabajadoras que hubieran ingresado en la empresa antes de año 1996.

#### ARTÍCULO 8.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se retribuirán según lo dispuesto en la Tabla Salarial Anexa I para el año 2021, 2022 y 2023.

Cuando la persona trabajadora lo desee y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, previa solicitud y autorización de la Empresa, podrá optar por descansar las horas extras realizadas, percibiendo el 25% del precio hora establecido, fijando en 24 horas extras al año la posible permutación de las mismas.

El adelanto del horario de entrada de la jornada habitual tendrá la misma consideración que la prolongación de esta y el trabajador podrá escoger entre terminar en su horario normal, percibiendo el valor de las horas extras trabajadas, el plus de prolongación de jornada y la ayuda de comida o adelantar la salida del trabajo ajustándose a su jornada diaria.

En el caso de ser requerido el trabajador para la realización de horas extraordinarias en un día festivo, o tras ser llamado en caso de plus de llamada, el



trabajador realizará efectivamente un mínimo de 6 horas efectivas de trabajo a todos los efectos.

El personal C (AYUDANTE/A, OFICIAL/A 1º y 2º, JEFE/A DE EQUIPO, ENCARGADO/A) al que le sea de aplicación el artículo 10.4 del presente convenio, cobrará las horas extraordinarias que la Tabla Salarial Anexa I determina para el personal B (AYUDANTE/A, OFICIAL/A 1º y 2ª, JEFE/A DE EQUIPO, ENCARGADO/A), independientemente del tramo al que pertenezca.

#### ARTÍCULO 9.- PAGO DE HABERES.

Se abonarán el último día laborable del mes que hayan dado lugar.

La persona trabajadora podrá solicitar anticipo personal sobre la cantidad devengada el día dieciséis (16) de cada mes.

#### ARTÍCULO 10.- PROMOCION DEL PERSONAL

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo se aplicará el siguiente régimen de ingreso y de desarrollo profesional.

Como principio laboral los ascensos de categoría de AYUDANTE/A a OFICIAL/A 1ª se producirán teniendo en cuenta la formación, mérito y antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario/a. En este sentido los criterios a tener en cuenta son los siguientes:

1. Aquellas personas trabajadoras que, existiendo necesidades organizativas del centro y que técnicamente se encontrarán capacitados, promocionarán de especialidad profesional de la forma siguiente:
  - AYUDANTE/A: vinculado al contrato de mantenimiento durante los primeros 18 meses de antigüedad en la empresa.
  - OFICIAL/A 2ª: a partir de los 18 meses y un día hasta los 36 meses de antigüedad en la empresa.
  - OFICIAL/A 1ª: a partir del 36 y un día en adelante.

La promoción personal afectará al personal de nuevo ingreso que no haya trabajado anteriormente en la empresa.

2. Promociones del personal en época de recarga de la central: se garantiza que no se produzcan situaciones de desajuste con el percibo de otros complementos, a fin de garantizar que el personal que se mueve funcionalmente en recarga no cobre menos que en caso de no haberse producido la movilidad.



3. Información a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras: La empresa se compromete a trasladar e informar al comité de empresa las categorías del personal con experiencia previa y las primas especiales que pudieran pactarse en relación con las funciones desempeñadas por éstos.
4. Consolidación de la Especialidad A para el personal Especialidad C que trabaje continuamente en zona controlada, (excluidas personas trabajadoras temporales y recargueros/as): El personal que trabaje, o haya trabajado en zona controlada o como conductor de camión las jornadas correspondientes a cuatro años, consolidarán al cabo de los cuatro años la Especialidad A. Se entenderá como jornada realizada a efectos de este cálculo, la persona trabajadora (Especialidad C) que, al menos trabaje en zona controlada o como conductor de camión 5 horas diarias.

Durante el transcurso de los cuatro años anteriormente mencionados las personas trabajadoras que continuamente desarrollen su trabajo en zona controlada, así como las personas trabajadoras que ostenten el carnet de conducción de camión C y realicen dichas funciones de forma continuada, tendrán derecho al percibo del siguiente Complemento Salarial de Zona Controlada. Se entiende que dicho trabajador va a desempeñar de forma continuada ese trabajo cuando supliera la vacante fija de algún compañero o hubiera cualquier nueva vacante fija en zona controlada o como conductor de camión:

- a. Durante el primer año el complemento salarial sería el correspondiente a la diferencia anual existente a día de la fecha en tablas salariales entre la Especialidad C y la Especialidad B. Esta cantidad se dividirá por jornadas efectivamente trabajadas. En este sentido cobrarán el mencionado complemento salarial el personal (Especialidad C), que entre diariamente a zona controlada o ejerza de conductor de camión al menos 5 horas de su jornada continua.
- b. Durante el segundo año, el complemento salarial se cuantificará anualmente en la cantidad correspondiente al 40% de la diferencia existente entre la Especialidad C de tablas y la Especialidad A de Tablas. Esta cantidad se dividirá por jornadas efectivamente trabajadas. En este sentido cobrarán el mencionado complemento salarial el personal (Especialidad C), que entre diariamente a zona controlada o ejerza de conductor de camión al menos 5 horas de su jornada continua.
- c. Durante el tercer año el complemento salarial se cuantificará anualmente en la cantidad correspondiente al 60% de la diferencia existente entre la Especialidad C de Tablas y la Especialidad A de Tablas. Esta cantidad se dividirá por jornadas efectivamente trabajadas. En este sentido cobrarán el mencionado complemento salarial el personal (Especialidad C), que entre diariamente a zona controlada o ejerza de conductor de camión al menos 5 horas de su jornada continua.
- d. Durante el cuarto año el complemento salarial se cuantificará anualmente en la cantidad correspondiente al 80% de la diferencia





existente entre la Especialidad C de Tablas y la Especialidad A de Tablas. Esta cantidad se dividirá por jornadas efectivamente trabajadas. En este sentido cobrarán el mencionado complemento salarial el personal (Especialidad C), que entre diariamente a zona controlada o ejerza de conductor de camión al menos 5 horas de su jornada continua. A partir del quinto año, la persona trabajadora ascenderá definitivamente a la Especialidad A.

El percibo de este Complemento Salarial es incompatible con las Especialidades A y B. Las personas trabajadoras, Especialidad C que entren en zona controlada o ejerza de conductor de camión seguirán manteniendo la Especialidad profesional C y no será hasta finalizar el cuarto año cuando adquirirán la Especialidad A.

El presente complemento salarial se devengará por las personas trabajadoras en los supuestos de permisos retribuidos, considerándose los mismos únicamente a estos efectos, como días efectivos de trabajo. El resto de las situaciones que no fueran días efectivos de trabajo, como pueden ser por ejemplo las bajas por enfermedad no se tendrá derecho a su devengo en el complemento de IT correspondiente.

El personal que realice de forma continuada su trabajo en zona controlada o ejerza de conductor de camión supliendo la vacante fija de dicha zona, entendiéndose continuadamente al menos dos años consecutivos, y que por razones organizativas o médicas debidamente justificadas (entendiéndose por causas organizativas la necesidad imperativa de la empresa de ajustar la plantilla de la zona controlada como consecuencia de cambios del contrato mercantil), deba abandonar la zona controlada antes de la consolidación de la Especialidad A, consolidará el salario de la Especialidad B aunque trabaje fuera de zona controlada. Si posteriormente pudiera volver a trabajar en zona controlada retomará su cómputo, no iniciándose nuevamente desde el principio.

El personal que, ostentando la Especialidad C más de 15 años, procediera a desempeñar su trabajo en zona controlada de forma continuada, empezará a cobrar el Complemento Salarial de Zona Controlada desde ese momento, como si fuera el tercer año de prestación de servicios en dicha zona, es decir el 60% de la diferencia entre la Especialidad C de tablas y la Especialidad A, por tanto, no tiene efectos retroactivos a fecha alguna ni devenga atrasos. Se entenderá que dicho trabajador va a desempeñar de forma continuada ese trabajo cuando:

- supliera la vacante fija de algún compañero
- hubiera cualquier vacante fija en zona controlada.

En el caso de que las personas trabajadoras Especialidad C entren en zona controlada o ejerzan de conductor de camión a requerimiento de la empresa de forma no continuada o sin suplir vacante fija en dicha zona, cobrarán el complemento salarial fijado en el apartado 3 A) del presente artículo. En





dichos casos no consolidarán los periodos de trabajo anteriormente realizados hasta ocupar una vacante fija en zona controlada o de conductor de camión. De cara al cómputo, por trabajar 11 o más días en un mes se cobrará el importe del complemento de zona controlada correspondiente a la totalidad del mes. En el supuesto de que trabajasen únicamente entre 1 y 10 días al mes se considerará en todo caso como si hubieran trabajado diez días, abonándose la parte correspondiente a ese complemento.

5. Grupo Profesional específico de "Personal de Recarga": los salarios del personal de recarga para el año 2021, 2022 y 2023, son los que se recogen en la Tabla Salarial Anexo II, no devengando el presente colectivo los pluses de prolongación de jornada, comidas, y trabajos extraordinarios.

#### ARTÍCULO 11.- PLUS PROLONGACION DE JORNADA

Si por razones organizativas de la empresa, la persona trabajadora tuviera que prolongar su jornada habitual, percibirá como compensación la cantidad de 30,12 euros brutos por día de prolongación de jornada realizado, de lunes a viernes en el año 2021, 30,72 euros brutos en el año 2022 y 31,40 euros brutos en el año 2023. Igualmente, la empresa facilitará a las personas trabajadoras que se vieran obligados a prolongar su jornada en virtud de este artículo el desplazamiento a comer a través de la puesta a su disposición de un vehículo de la empresa o en su caso del abono de los kilómetros previa justificación de los realizados, con un máximo de 24 kilómetros. La empresa en estos supuestos abonará igualmente la comida en las líneas que más abajo se definen.

El mencionado Plus Prolongación de Jornada no se abonará en periodos de recarga ni en paradas no programadas de la central, así como en los trabajos derivados de los mismos. (Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de fecha 17 de mayo de 2011)

El "Servicio PVRA" no tendrá derecho al percibo del referido Plus Prolongación de Jornada en trabajos de control de toma muestras biológicas (peces) fuera de la central nuclear.

En los supuestos de prolongaciones de jornadas por trabajos, la persona trabajadora tendrá derecho a:

- una compensación por la comida de (12) doce euros brutos, que se le abonarán mediante la entrega de un cheque comida de (11) once euros brutos, integrándose el (1) euro restante dentro del plus prolongación de jornada.

En el momento en el cual los menús de la zona de Guadalajara se estipulen en (12) doce euros, el cheque comida que se abona ascenderá al importe de (12) doce euros, rebajándose por tanto el plus prolongación de jornada en (1) un euro.



- o el abono de la comida por parte de la empresa en un restaurante de la zona a indicar, con un límite máximo de (12) doce euros IVA incluido.

En cualquier caso, ambas partes acuerdan que se revisará el importe del cheque comida en el momento en que la media del valor del menú en los restaurantes de la zona supere el importe de 12 euros; ello con independencia de que dicha subida de valor se realice durante la vigencia del presente convenio colectivo.

No operara el abono de la comida en periodos de recarga, ni en redundancias (Acta de la comisión paritaria del convenio colectivo de fecha 17 de mayo de 2011)

En los casos de paradas no programadas de la central se abonará la comida con un límite máximo de cinco (5) días; por tanto, a partir del sexto día de prolongación de jornada no se devengará el presente complemento.

#### ARTÍCULO 12.- PLUS TARDE

Con efectos a partir de la firma del convenio colectivo, se establece el “plus tarde” que retribuye el trabajo prestado en horario de tarde, siempre que más de 6 horas de trabajo ordinario se realicen en horario comprendido entre las 14 y las 21 horas (excluyendo periodos especiales como recarga y horas extraordinarias). El importe de este concepto salarial será de 9 euros por cada tarde efectivamente realizada.

#### ARTÍCULO 13.- VACACIONES.

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

Se establece un calendario de vacaciones durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, de manera que de forma rotativa y en función de grupos de trabajo, cada trabajador pueda disfrutar de su período vacacional en distinto mes (entre los citados) en años venideros.

Los días veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de Diciembre se considerarán festivos a todos los efectos. En el caso de que coincidieran con sábados o domingos, se consideraran como festivos los días próximos a ellos, que de mutuo acuerdo designe la Empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

Si el período establecido en el calendario de vacaciones coincidiera con períodos de gran actividad de la Empresa en el Centro de trabajo (paradas programadas o no, recargas), la Empresa podrá limitar parcial o totalmente los citados períodos si lo considera conveniente, acordando posteriormente con las personas trabajadoras afectados, el calendario correspondiente para el disfrute de los días restantes.



La empresa compensará económicamente a aquella persona trabajadora que, teniendo previamente las vacaciones asignadas, fuera necesario por razones organizativas que desarrollará su trabajo en dicho periodo. La compensación económica se cuantificará con las cantidades que la persona trabajadora perdiera en concepto de reservas de hoteles, viajes, etc. Para generar el derecho a esta compensación la persona trabajadora deberá justificar expresamente el dinero perdido por el cambio de sus vacaciones.

#### ARTÍCULO 14.- DESPLAZAMIENTO TEMPORAL Y TRASLADOS

En los supuestos de desplazamiento temporal de centro de trabajo, el valor de la dieta a percibir por la persona trabajadora se ajustará al acuerdo que se alcance entre Empresa y Trabajador, yendo por tanto la persona trabajadora a gastos pagados.

Igualmente, se le abonarán los gastos de desplazamiento y el tiempo invertido en el mismo.

Cuando un trabajador sea trasladado de centro de trabajo, se le abonarán en concepto de residencia, una cantidad igual al precio medio de las viviendas de alquiler de la provincia de destino, según los datos del INE.

#### ARTÍCULO 15.- LICENCIAS Y PERMISOS

##### A) Retribuidas:

- a. Matrimonio o pareja de hecho debidamente acreditada en registro público: quince días naturales que podrán cogerse antes o después de la boda.
- b. Nacimiento de hijos: se suprime dicho permiso retribuido de conformidad con la legislación vigente, pero se mantiene el abono de la cantidad correspondiente del Convenio Colectivo Provincial de limpiezas de Guadalajara para el caso de nacimiento o adopción de hijo, según corresponda.
- c. Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días. También por accidente u hospitalización. Este permiso se computará desde el momento del hecho causante y se podrá disfrutar en el plazo máximo de 10 días naturales, siempre que se tenga en cuenta los días no laborables del cómputo, disminuyéndose solamente los días laborales de dicho cómputo.
- d. Fallecimiento de cónyuges, hijos/as, madres y padres: cuatro días.
- e. Fallecimiento de hermanos/as consanguíneos: tres días. En caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de 1 día.
- f. Cuando en los supuestos c) y e), la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- g. Matrimonio de hijos/as: un día o dos, según fuere dentro, o fuera de la



localidad.

- h. Traslado de domicilio habitual: dos días habiendo de presentar cualquier tipo de documento que acredite dicho traslado.
- i. Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: tal y como ordena la legislación aplicable.
- j. Primer examen teórico y práctico del carnet de conducir: el tiempo necesario siempre que coincida con su jornada de trabajo.
- k. Exámenes OFICIAL/Aes justificados: el tiempo necesario.
- l. Licencias médicas: las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social y médico de cabecera. Durante la vigencia del Convenio, se podrá disponer un máximo de ocho (8) horas para ser utilizadas como acompañante de visitas para esposa o hijos.
- m. Los/as trabajadores/as dispondrán de 16 horas anuales de asistencia a la consulta del pediatra.

B) No retribuidas.

- a. Matrimonio de hermanos/as y padres: un día.
- b. Segundos y sucesivos exámenes del carnet de conducir: el tiempo necesario.

En todo caso y en lo no previsto en este artículo de licencias se estará a lo recogido en el artículo 37º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTÍCULO 16.- DIAS DE ASUNTOS PROPIOS

Las personas trabajadoras tendrán derecho anualmente a 3 días de asuntos propios, los cuales serán retribuidos como si de días de vacaciones se tratara, no pudiéndose disfrutar los mismos en los periodos anteriormente determinados de gran actividad para la Empresa (paradas programadas o no programadas y recargas)

El disfrute de los días de asuntos propios antes mencionado viene condicionado al previo aviso al menos cuarenta y ocho horas antes, así como a que el mismo no se disfrute en las mismas fechas por más de 1/3 de la plantilla.

Excepcionalmente, los trabajadores disfrutarán de un día de asuntos propios adicional durante el año 2023.

#### ARTÍCULO 17.- TRABAJOS EXTRAORDINARIOS.

En caso de producirse una emergencia, se computará como tiempo trabajado el que la persona trabajadora invierta en desplazarse desde su lugar habitual de residencia hasta el Centro de trabajo y regreso, computándose la totalidad de los mismos en una (1) hora.

Se abonará el kilometraje (24 Km. máximo) y el mismo valor que el del retén diario



en concepto de plus llamada. Si la llamada se produjera en sábados o festivos se cobrará el plus llamada festivo, cuyo importe equivale a medio reten semanal.

Se abonará un máximo de 80 kilómetros, en los supuestos de que, por surgir trabajos extraordinarios no previstos, el trabajador tenga que desplazarse al centro de trabajo y justifique un desplazamiento igual o superior a 24 kilómetros.

#### ARTÍCULO 18.- ATRASOS CONVENIO.

Las diferencias económicas que restan de las condiciones pactadas en el presente Convenio desde el 1 de enero de 2021 hasta la fecha de la firma del presente convenio colectivo, serán satisfechas por la Empresa a las personas trabajadoras en el plazo máximo de los tres meses siguiente a la fecha de la firma del mismo, teniendo en cuenta no obstante lo previsto en el presente convenio expresamente para aquellos conceptos que no tengan carácter retroactivo a 1 de enero de 2021 por tener revisiones pactadas específicas.

#### ARTÍCULO 19.- NOCTURNIDAD.

Todas las horas de trabajo efectuadas entre las veintidós (22) y las seis (6) horas, tendrán un incremento salarial del (25%) sobre el salario base. El valor de la hora nocturna en el año 2021 será de 1,27 euros/hora para el puesto profesional de ENCARGADO/A y 1,09 euros/hora para el resto de los puestos profesionales. Estas cantidades se revisarán de conformidad con el incremento salarial acordado para el 2022 y 2023 previsto en el artículo 4 del presente Convenio Colectivo.

Durante el año 2021 el personal que realice habitualmente el turno de noche durante el periodo de Recarga cobrará 14,18 €/ semana, excepto el personal recarguero.

Durante el año 2022 el personal que realice habitualmente el turno de noche durante el periodo de Recarga cobrará 14,46 €/ semana, excepto el personal recarguero.

Durante el año 2023 el personal que realice habitualmente el turno de noche durante el periodo de Recarga cobrará 14,78 €/ semana, excepto el personal recarguero.

#### ARTÍCULO 20.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES.

La Empresa mantendrá en vigor para toda la vigencia del convenio el Seguro Colectivo, ya existente, que cubre el riesgo de muerte por accidente o enfermedad profesional, invalidez permanente absoluta por las mismas causas, incluyendo accidentes "in itinere", por un capital de cuarenta mil euros (40.000 euros), para



todo su personal. En caso de fallecimiento, esta indemnización se abonará a sus herederos legales.

#### ARTÍCULO 21.- COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)

La baja por I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional, se percibirá al cien por cien (100%) de la base de cotización, excluido el complemento salarial previsto en el artículo 10.4.

La baja por I.T. por enfermedad grave que comprenda hospitalización se percibirá al cien por cien (100%) de la base de cotización, excepto el complemento salarial previsto en el artículo 10.4.

Las restantes bajas por IT se percibirán:

- Durante la primera y segunda baja del año el 100% de la base de cotización desde el primer día, excepto el complemento salarial previsto en el artículo 10.4.
- Tercera y sucesivas bajas del año el 100% de la base de cotización desde el quinto día excepto el complemento salarial previsto en el artículo 10.4.

#### ARTÍCULO 22.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo se establece en treinta y ocho (38) horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, en las siguientes jornadas:

- Jornada habitual: desde las 7.45 a las 15.00 horas en jornada de mañana y de 14.00 a 21.15 en jornada de tarde.
- Jornada durante los procesos de recarga o paradas de la Central: 8 horas diarias distribuidas en función de las necesidades de la Empresa (con un máximo de duración de 4 semanas).
- Jornadas en pre y post-recarga (semanas anteriores y posteriores a las 4 semanas máximas de jornadas de 8 horas): 10 horas diarias distribuidas en función de las necesidades de la Empresa. Una o dos de estas semanas podrán ser desplazadas a otro periodo del año distinto al de recarga, de acuerdo a las necesidades de la Empresa por actividades puntuales de la Planta para trabajos de reparaciones o mantenimiento.

Las jornadas de pre y post-recarga serán de tres (3) semanas. La Empresa podrá disminuir una de estas semanas al año, compensando las horas no realizadas con las correspondientes al día de asuntos propios de cada trabajador y/o aquellas horas que considere de manera individual a cada trabajador.

Anualmente se ajustará por la empresa el calendario laboral de la plantilla respecto de los días festivos, adaptándose el mismo a los días festivos realizados por la propiedad. No obstante, si, a requerimiento del cliente, hay algún festivo de los que



en principio no se trabajara, en los cuales hubiera que prestar servicios, los mismos se realizarán siendo compensado como cualquier otro festivo del año.

Respecto de la jornada del Personal de Recarga, se ajustará a las necesidades organizativas de cada periodo de recarga, no obstante, y con carácter general el referido personal realizará su jornada diaria de ocho horas de lunes a domingos, abonándose como horas extraordinarias aquellas que superen las ocho horas diarias. En este sentido tendrán la consideración de horas extras normales las realizadas por encima de esas ocho horas de lunes a viernes y festivas las realizadas por encima de las ocho horas en sábados, domingos y festivos.

### ARTÍCULO 23.- GRUPOS PROFESIONALES

Los grupos profesionales del personal corresponden a:

Grupo I:

- a. ENCARGADO/A/a A, Jefe/a de Equipo A, OFICIAL/A/a 1 A OFICIAL/A/a 2ª A y AYUDANTE/A/a A, que corresponden al personal que realiza de manera habitual las actividades propias de su Especialidad en la Zona Controlada de la Central de Trillo, y al personal que en actualidad posee alguna de estas Especialidades, independientemente de la zona de trabajo donde realice o pueda realizar en el futuro sus actividades. El personal con Carnet C que sea designado expresamente por la empresa para la conducción de camiones de forma no temporal sino definitiva, se asimilaran a esta Especialidad profesional, informando de esta designación por escrito a los afectados por ella.
- b. ENCARGADO/A/a B, Jefe/a de Equipo B, OFICIAL/A/a 1 B, OFICIAL/A/a 2ª B y AYUDANTE/A/a B, que corresponden al personal que de manera temporal realice trabajos propios de su Especialidad en la Zona Controlada de la Central de Trillo, sin perjuicio de lo que, para el régimen de consolidación de Especialidad, se determina en el artículo 10.4 del presente convenio.
- c. ENCARGADO/A/a C, Jefe/a de Equipo C, OFICIAL/A/a 1 C, OFICIAL/A/a 2ª C y AYUDANTE/A/a C, que corresponden al personal que realice de manera habitual las actividades propias de su Especialidad en la Zona Vigilada de la C. de Trillo. excepto los trabajadores ya consolidados como B en el anterior convenio.

Dentro del Grupo I, y siempre que sea posible dentro de la actual configuración del servicio, podrán tenerse en cuenta las siguientes especialidades:

1. ENCARGADO/A/a. Persona trabajadora que, con conocimientos técnicos, recibe instrucciones del Jefe/A de producción y del cliente, haciéndolas cumplir por medio de los Jefes de Equipo que están a sus órdenes directas.
2. Jefe/a de equipo / coordinador/a. Persona trabajadora con conocimientos medios y sin titulación, que recibe las instrucciones del ENCARGADO/A y las hace cumplir por medio de los operarios a sus órdenes.
3. OFICIAL/A/a de 1ª. Persona trabajadora con conocimientos suficientes para





realizar los trabajos encomendados por el Jefe/a de Equipo, teniendo capacidad de decisión propia en dichos trabajos.

4. OFICIAL/A/a de 2ª. Persona trabajadora con conocimientos suficientes que recibe las instrucciones del Jefe/a de Equipo o del OFICIAL/A/a de 1ª.
5. AYUDANTE/A/a. Persona trabajadora que realiza funciones encomendadas por el Jefe/a de Equipo, OFICIAL/A/a de 1ª u OFICIAL/A/a de 2ª, sin capacidad de decisión propia en dichos trabajos, realizando las funciones que le sean encomendadas.

En todo caso, y sin perjuicio de lo anterior, puede darse el supuesto de que, por configuración de los equipos de trabajo o por necesidades puntuales del servicio concreto a prestar, no exista representación de todas las especialidades descritas anteriormente. A título ejemplificativo, pudiera darse el supuesto de que el ENCARGADO/A dé ordenes directas al OFICIAL/A/a de 2ª por no contar con jefe/a de equipo y/o OFICIAL/A/a de 1ª en ese servicio o, por ejemplo, que el OFICIAL/A/a de 1ª recibiese órdenes directas del cliente por indicación del coordinador puntualmente.

En períodos de actividades propias de la Empresa durante la realización de procesos de Recarga de combustible o trabajos derivados de la misma (excepto redundancias) y de acuerdo con las actividades desarrolladas por el personal de la Empresa y que impliquen un importante aumento de la productividad individual y colectiva, se promocionará al personal que se considere necesario a su Especialidad inmediata superior durante el tiempo que duren las mismas, ejerciendo las actividades propias de la nueva Especialidad. Todo el personal implicado en similares condicionantes, percibirá en concepto de plus de productividad para el año 2021 la cantidad de 14,15 euros, para el año 2022 la cantidad de 14,43 euros y para el año 2023 la cantidad de 14,75 euros. Este complemento salarial no se devengará por el personal de recarga.

Grupo II: Personal de la recarga: que se corresponde con personal que realiza su trabajo de forma temporal en el centro de trabajo de CN Trillo, en los trabajos de recarga (pre- recarga, recarga y post-recarga) y paradas no programadas

#### ARTÍCULO 24.- FORMACIÓN DEL PERSONAL.

Dentro del Plan de Calidad que la Empresa ha incorporado a múltiples procesos y actuaciones, considera conveniente para el correcto desarrollo del mismo, ir elevando la formación teórica y práctica de su personal.

Por este motivo, como incentivo a este proceso, considera adecuada la sucesiva actualización de las categorías existentes, a los niveles de formación y capacitación obtenidos, desarrollando programas formativos periódicos en diversas áreas de nuestra actividad (seguridad y salud laboral, protección radiológica, etc.).

Se procedió a la creación en el anterior convenio colectivo de una Especialidad Profesional que se ha denominado Auxiliar de P.R. (Auxiliar de Protección Radiológica), a la que podrán acceder aquellos Jefes de Equipo y OFICIAL/Aes de 1ª



que la Empresa designe, de acuerdo a su experiencia, formación anterior, etc., realizando para ello previamente, con resultados satisfactorios, un Curso de Formación Teórico-práctica, de duración mínima veinticuatro (24) horas, sobre temas relacionados con la Protección Radiológica, impartido por Entidades autorizadas. Será imprescindible para alcanzar dicha Especialidad tener la APTITUD correspondiente como trabajador profesionalmente expuesto a radiaciones ionizantes, pudiendo perderla una vez alcanzada, en el caso de NO APTITUD por un periodo superior a tres (3) meses. La remuneración económica correspondiente, será la pactada en Convenio para la Especialidad que corresponda al trabajador (JEFE/A DE EQUIPO u OFICIAL/A 1ª), más una cantidad fija (no revisable) de treintaicinco (35,00) euros mensuales, en concepto de Trabajo Específico.

Progresivamente se irán estudiando la creación de otras Especialidades Profesionales a las que podrá acceder el personal que acredite el cumplimiento de los requisitos que en su momento se definan.

La formación se realizará, preferentemente, en tiempo de trabajo. En caso contrario, el tiempo destinado por los trabajadores a cursos de formación y/o reciclaje que se tenga que realizar en fines de semana o fuera de su jornada laboral ordinaria, será compensado por días de descanso, a razón de un día de formación por un día de descanso.

#### ARTÍCULO 25.- DERECHOS SINDICALES.

Las horas sindicales por delegado y mes se establecen en quince (15), pudiendo acumularse en uno o varios delegados durante un período no superior a tres (3) meses.

No se computarán dentro del máximo legal de horas las empleadas en la negociación del Convenio Colectivo.

La empresa abonará, hasta un máximo de setecientos euros (700 euros) anuales, a fin de compensar los gastos de desplazamiento y dietas derivadas de las funciones de representación sindical.

Además, cuando se produzcan negociaciones entre la empresa y el representante de las personas trabajadoras fuera del centro de trabajo, la empresa abonará al delegado de personal el kilometraje correspondiente.

#### ARTÍCULO 26.- RETENES.

Entendiendo por retén, la situación de la persona trabajadora que fuera de la jornada laboral 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, se acuerda entre Empresa y Trabajadores, la posibilidad por parte de aquella de establecer los retenes oportunos, entre aquellas personas trabajadoras



que más favorablemente pudiesen realizarlo, por circunstancias tales como su proximidad geográfica al centro de trabajo, el alcance del busca-personas que se les asigne y en general estar exentos de impedimentos que conlleven la imposibilidad de disponer al trabajador en la situación de retén anteriormente definida, sin que por ello se considere discriminación al resto de las personas trabajadoras.

La incorporación al puesto de trabajo se realizará en un máximo de sesenta (60) minutos, a partir del momento de aviso, considerándose las horas trabajadas como horas extras estructurales.

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.

Estas remuneraciones serán las siguientes:

- Retén semanal (entendiendo como tal el realizado durante siete (7) días consecutivos) 262,14 euros /semana, para el año 2021, 267,38 euros/semana para el año 2022 y 273,26 euros/semana para el año 2023.
- Retén día laborable (el realizado entre jornadas de trabajo de días consecutivos): 44,88 €/día para el año 2021 y 45,78 €/día para el año 2022 y 46,78 €/ día euros para el año 2023.

De acuerdo Empresa y Trabajadores, se establecerán para cada año los grupos y rotación de los mismos, necesarios para la realización de los retenes correspondientes.

#### ARTÍCULO 27.- PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL

La Empresa creará un fondo de préstamos anual por un importe total de veintiún mil (21.000,00) euros.

Las personas trabajadoras que pretendan acceder a estos préstamos deberán solicitarlo a la Empresa razonando su necesidad y utilización. La cuantía máxima a solicitar será de tres mil euros (3.000.-€).

Las personas trabajadoras abonarán los préstamos concedidos mediante detracción de sus nóminas mensuales y gratificaciones extraordinarias. La duración máxima del préstamo será de dos (2) años desde la concesión del mismo por parte de la Empresa. Estos préstamos no devengarán intereses.

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

Las personas trabajadoras con hijos en guarderías o escolarizados en Enseñanza Primaria, percibirán una Ayuda Escolar anual por cada uno de ellos, de 93,48 euros



para cada uno de ellos.

#### ARTÍCULO 28.- RETRIBUCION FLEXIBLE

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

- a. Se constituye una Bolsa de Retribución Flexible formada hasta el 30% del salario fijo bruto que actualmente perciben las personas trabajadoras.
- b. Los empleados podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al Plan de Retribución Flexible parte de los conceptos del Convenio por beneficios o productos en especie conforme a la legislación vigente.
- c. Cada trabajador que desee adherirse al Plan de Retribución Flexible deberá firmar un acuerdo de novación contractual con la Empresa.
- d. La adhesión al Plan de Retribución Flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.
- e. La elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario del empleado, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie con las exenciones fiscales según la legislación vigente
- f. La Dirección de la Empresa aplicará la legislación fiscal 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.
- h. La Empresa podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible cuando lo estime oportuno informando a la representación 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.

#### ARTÍCULO 29.- PREMIO DE ANTIGÜEDAD

Las personas trabajadoras que acumulen 25 años o más de antigüedad en la empresa, recibirán una compensación de OCHOCIENTOS EUROS (800.- €) en un único pago, el cual se hará efectivo en el mes siguiente al cumplimiento de los 25



años.

#### ARTÍCULO 30.- EXCEDENCIAS.

Las personas trabajadoras fijos afectados por este convenio, con una antigüedad en la Empresa de al menos doce (12) meses, tienen el derecho a que se les conceda Excedencia Voluntaria por un plazo no inferior a cuatro (4) meses, ni superior a cinco (5) años.

Una vez concedida la excedencia, las personas trabajadoras en tal situación tendrán derecho al ingreso en su puesto de trabajo, para ello deberá solicitar por escrito su ingreso en la Empresa con dos (2) meses de antelación al cumplimiento del período de excedencia, comunicándole por escrito la Empresa su incorporación al trabajo con una antelación mínima de un (1) mes.

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

Este derecho quedará limitado simultáneamente a un máximo del veinte por ciento (20%) de las personas trabajadoras afectados por este Convenio.

La persona trabajadora que haya ejercido este derecho podrá volver a ejercerlo transcurridos cuatro (4) años desde su reingreso en la Empresa.

#### ARTÍCULO 31.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la



cobertura de vacantes.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

## ARTÍCULO 32.- FALTAS Y SANCIONES

### A) FALTAS

#### 1) Faltas Leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c. El abandono del servicio sin causas justificadas, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente de trabajo a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e. Falta de aseo o limpieza personal.
- f. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- g. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- h. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

#### 2) Faltas Graves.

Se consideran como faltas graves las siguientes:

- a. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.
- b. Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días, sin



causa que lo justifique. Bastará con una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de las mismas se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

- c. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- g. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h. 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. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
- j. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

### 3) Faltas Muy Graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- a. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometida en un período de seis meses o veinte en un año.
- b. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- e. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado, toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.





- f. La continuada falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas, durante el trabajo.
- h. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- i. Realización de actividades que impliquen competencia desleal con la Empresa.
- j. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- k. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- l. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.
- m. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- n. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- o. El acoso sexual o acoso por razón de sexo.

#### B) SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

##### a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

##### b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

##### c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de Empleo y Sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

#### ARTÍCULO 33.- IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRE Y MUJERES

La Empresa y la representación legal de los trabajadores 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.

Los Trabajadores/as 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 todos los Trabajadores/as.

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.

Los trabajadores/as 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.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En lo no previsto en las cláusulas normativas del presente Convenio, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Convenio de Limpiezas de Edificios y Locales de la Provincia de Guadalajara, en el Estatuto de las personas trabajadoras y los usos y costumbres en la prelación establecida en el Artículo 3º de dicha Norma.

En el presente convenio, 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.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA: COMISIONES PARITARIAS.

Se constituye una Comisión Paritaria con un (1) representante de la Empresa y un (1) de las personas trabajadoras con voz y voto.

Son funciones de la comisión Paritaria:



- La interpretación del Convenio.
- Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio
- Vigilancia de lo pactado
- Cualquier otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia de lo convenido.

La reunión de esta Comisión Paritaria se hará previa convocatoria de cualquiera de las partes en el domicilio de la Empresa, la cual se reunirá en un plazo máximo de 15 días a contar desde el día de la convocatoria de cualquiera de las partes legitimadas a tal efecto.

En todo caso se estará a lo recogido en el Artículo 85. 3 c) a fin de solventar cualquier discrepancia que pueda surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que refiere el citado artículo del ET.

### DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

En caso de controversia a la hora de aplicar cualquier norma del presente convenio, se podrá acudir a los organismos de Mediación y Arbitraje incluidos en los Acuerdos interprofesionales a fin de resolver cualquier duda o discrepancia a los efectos antes señalados.

En este sentido, se tendrá en cuenta el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla La Mancha (III ASAC-CLM), suscrito el 9 de diciembre de 2013 y publicado en el Diario OFICIAL/A de Castilla La Mancha el 20 de marzo de 2014.

EMPRESA	DELEGADOS DE PERSONAL
Tomas Canorea Carrasco	Francisco Jose Higuera Lopez
Cristóbal Paus Moscardó	Ignacio López García
Silvia Martínez Olmier	Jose Luis Martinez Pascual
	Felix Frutos Martin

### ANEXO 1. TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL AÑO 2021

CATEGORIA	SALARIO BASE	ASIGNACIÓN COMPLEMENTARIA	PLUS DISTANCIA	PLUS CATEGORIA	PLUS CONVENIO	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	PAGA BENEFICIOS	HORA EXTRA	HORA EXTRA FESTIVA
ENCARGADO/A T(Trasladado/a)	1.176,91 €	1.150,28 €	162,05 €	361,25 €	277,98 €	2.327,20 €	2.327,20 €	24,95 €	34,24 €
ENCARGADO/A A	1.176,91 €	848,75 €	162,05 €	291,39 €	277,98 €	2.025,66 €	2.025,66 €	23,01 €	28,63 €
ENCARGADO/A B	1.176,91 €	453,99 €	162,05 €	- €	277,98 €	1.630,90 €	1.630,90 €	21,67 €	27,33 €
ENCARGADO/A C	1.176,91 €	280,89 €	162,05 €	- €	277,98 €	1.457,81 €	1.457,81 €	20,32 €	26,03 €
JEFE/A DE EQUIPO A	990,68 €	638,73 €	162,05 €	290,64 €	277,98 €	1.629,41 €	1.629,41 €	20,32 €	26,03 €
JEFE/A DE EQUIPO B	990,68 €	430,65 €	162,05 €	- €	277,98 €	1.421,33 €	1.421,33 €	18,99 €	24,71 €
JEFE/A DE EQUIPO C	990,68 €	286,70 €	162,05 €	- €	277,98 €	1.371,01 €	1.371,01 €	17,68 €	23,41 €
OFICIAL/A 1ª A	990,68 €	572,12 €	162,05 €	- €	277,98 €	1.562,81 €	1.562,81 €	18,84 €	24,61 €
OFICIAL/A 1ª B	990,68 €	214,27 €	162,05 €	- €	277,98 €	1.204,95 €	1.204,95 €	17,54 €	23,32 €
OFICIAL/A 1ª C	990,68 €	93,66 €	162,05 €	- €	277,98 €	1.205,45 €	1.205,45 €	16,24 €	22,01 €
OFICIAL/A 2ª A	990,68 €	461,86 €	162,05 €	- €	277,98 €	1.452,54 €	1.452,54 €	16,61 €	22,45 €
OFICIAL/A 2ª B	990,68 €	175,11 €	162,05 €	- €	277,98 €	1.165,80 €	1.165,80 €	15,68 €	21,16 €
OFICIAL/A 2ª C	990,68 €	59,24 €	162,05 €	- €	277,98 €	1.049,92 €	1.049,92 €	14,73 €	19,86 €
AYUDANTE/A A	990,68 €	366,05 €	162,05 €	- €	277,98 €	1.356,73 €	1.356,73 €	15,80 €	21,36 €
AYUDANTE/A B	887,22 €	56,88 €	158,88 €	- €	272,53 €	944,10 €	944,10 €	14,11 €	18,72 €
AYUDANTE/A C	868,27 €	- €	158,88 €	- €	272,53 €	868,27 €	868,27 €	12,28 €	16,97 €

TABLA SALARIAL AÑO 2022

CATEGORIA	SALARIO BASE	ASIGNACIÓN COMPLEMENTARIA	PLUS DISTANCIA	PLUS CATEGORIA	PLUS CONVENIO	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	PAGA BENEFICIOS	HORA EXTRA	HORA EXTRA FESTIVA
ENCARGADO/A T(Trasladado/a)	1.200,45 €	1.173,29 €	165,30 €	368,47 €	283,54 €	2.373,74 €	2.373,74 €	25,45 €	34,92 €
ENCARGADO/A A	1.200,45 €	865,72 €	165,30 €	297,22 €	283,54 €	2.066,17 €	2.066,17 €	23,47 €	29,20 €
ENCARGADO/A B	1.200,45 €	463,07 €	165,30 €	- €	283,54 €	1.663,52 €	1.663,52 €	22,10 €	27,88 €
ENCARGADO/A C	1.200,45 €	286,51 €	165,30 €	- €	283,54 €	1.486,96 €	1.486,96 €	20,73 €	26,55 €
JEFE/A DE EQUIPO A	1.010,50 €	651,50 €	165,30 €	296,45 €	283,54 €	1.662,00 €	1.662,00 €	20,73 €	26,55 €



JEFE/A DE EQUIPO B	1.010,50 €	439,26 €	165,30 €	- €	283,54 €	1.449,75 €	1.449,75 €	19,37 €	25,21 €
JEFE/A DE EQUIPO C	1.010,50 €	292,44 €	165,30 €	- €	283,54 €	1.398,43 €	1.398,43 €	18,03 €	23,88 €
OFICIAL/A 1ª A	1.010,50 €	583,57 €	165,30 €	- €	283,54 €	1.594,06 €	1.594,06 €	19,21 €	25,11 €
OFICIAL/A 1ª B	1.010,50 €	218,55 €	165,30 €	- €	283,54 €	1.229,05 €	1.229,05 €	17,89 €	23,79 €
OFICIAL/A 1ª C	1.010,50 €	95,53 €	165,30 €	- €	283,54 €	1.229,56 €	1.229,56 €	16,56 €	22,45 €
OFICIAL/A 2ª A	1.010,50 €	471,10 €	165,30 €	- €	283,54 €	1.481,59 €	1.481,59 €	16,94 €	22,90 €
OFICIAL/A 2ª B	1.010,50 €	178,62 €	165,30 €	- €	283,54 €	1.189,11 €	1.189,11 €	15,99 €	21,58 €
OFICIAL/A 2ª C	1.010,50 €	60,43 €	165,30 €	- €	283,54 €	1.070,92 €	1.070,92 €	15,03 €	20,26 €
AYUDANTE/A A	1.010,50 €	373,37 €	165,30 €	- €	283,54 €	1.383,87 €	1.383,87 €	16,12 €	21,78 €
AYUDANTE/A B	904,97 €	58,01 €	162,05 €	- €	277,98 €	962,98 €	962,98 €	14,39 €	19,10 €
AYUDANTE/A C	885,64 €	- €	162,05 €	- €	277,98 €	885,64 €	885,64 €	12,52 €	17,31 €

TABLA SALARIAL AÑO 2023

CATEGORIA	SALARIO BASE	ASIGNACIÓN COMPLEMENTARIA	PLUS DISTANCIA	PLUS CATEGORIA	PLUS CONVENIO	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	PAGA BENEFICIOS	HORA EXTRA	HORA EXTRA FESTIVA
ENCARGADO/A T(Trasladado/a)	1.226,86 €	1.199,10 €	168,93 €	376,58 €	289,78 €	2.425,96 €	2.425,96 €	26,01 €	35,69 €
ENCARGADO/A A	1.226,86 €	884,77 €	168,93 €	303,75 €	289,78 €	2.111,63 €	2.111,63 €	23,98 €	29,84 €
ENCARGADO/A B	1.226,86 €	473,26 €	168,93 €	- €	289,78 €	1.700,12 €	1.700,12 €	22,59 €	28,49 €
ENCARGADO/A C	1.226,86 €	292,81 €	168,93 €	- €	289,78 €	1.519,68 €	1.519,68 €	21,18 €	27,13 €
JEFE/A DE EQUIPO A	1.032,73 €	665,83 €	168,93 €	302,98 €	289,78 €	1.698,56 €	1.698,56 €	21,18 €	27,13 €
JEFE/A DE EQUIPO B	1.032,73 €	448,92 €	168,93 €	- €	289,78 €	1.481,65 €	1.481,65 €	19,80 €	25,76 €
JEFE/A DE EQUIPO C	1.032,73 €	298,87 €	168,93 €	- €	289,78 €	1.429,20 €	1.429,20 €	18,43 €	24,40 €
OFICIAL/A 1ª A	1.032,73 €	596,41 €	168,93 €	- €	289,78 €	1.629,13 €	1.629,13 €	19,64 €	25,66 €
OFICIAL/A 1ª B	1.032,73 €	223,36 €	168,93 €	- €	289,78 €	1.256,09 €	1.256,09 €	18,29 €	24,31 €
OFICIAL/A 1ª C	1.032,73 €	97,63 €	168,93 €	- €	289,78 €	1.256,61 €	1.256,61 €	16,93 €	22,95 €
OFICIAL/A 2ª A	1.032,73 €	481,46 €	168,93 €	- €	289,78 €	1.514,19 €	1.514,19 €	17,31 €	23,40 €
OFICIAL/A 2ª B	1.032,73 €	182,55 €	168,93 €	- €	289,78 €	1.215,27 €	1.215,27 €	16,35 €	22,05 €
OFICIAL/A 2ª C	1.032,73 €	61,76 €	168,93 €	- €	289,78 €	1.094,48 €	1.094,48 €	15,36 €	20,71 €
AYUDANTE/A A	1.032,73 €	381,59 €	168,93 €	- €	289,78 €	1.414,31 €	1.414,31 €	16,47 €	22,26 €
AYUDANTE/A B	924,88 €	59,29 €	165,62 €	- €	284,10 €	984,17 €	984,17 €	14,71 €	19,52 €
AYUDANTE/A C	905,12 €	- €	165,62 €	- €	284,10 €	905,12 €	905,12 €	12,80 €	17,69 €

## ANEXO 2. TABLAS SALARIALES RECARGUEROS/AS

TABLAS SALARIALES PERSONAL RECARGA AÑO 2021			
CATEGORIA	SB DIA (*)	HEN	HEX
JEFE/A DE EQUIPO (Desp)	85,16	16,82	22,28
JEFE/A DE EQUIPO	80,68	16,82	22,28
OFICIAL/A 1ª (Desp)	78,41	15,45	20,95
OFICIAL/A 1ª	70,42	15,45	20,95
OFICIAL/A 2ª (Desp)	73,95	14,02	18,90
OFICIAL/A 2ª	67,23	14,02	18,90
AYUDANTE/A (Desp)	71,19	12,93	17,87
AYUDANTE/A	66,39	12,93	17,87
KILOMETROS	0,25		
AY. DE VIAJE DESPL.	90,00		
INCREMENTO LINEAL 2021	60,00		
TABLAS SALARIALES PERSONAL RECARGA AÑO 2022			
CATEGORIA	SB DIA (*)	HEN	HEX
JEFE/A DE EQUIPO (Desp)	85,16	16,82	22,28
JEFE/A DE EQUIPO	80,68	16,82	22,28
OFICIAL/A 1ª (Desp)	78,41	15,45	20,95
OFICIAL/A 1ª	70,42	15,45	20,95
OFICIAL/A 2ª (Desp)	73,95	14,02	18,90
OFICIAL/A 2ª	67,23	14,02	18,90
AYUDANTE/A (Desp)	71,19	12,93	17,87
AYUDANTE/A	66,39	12,93	17,87
KILOMETROS	0,25		
AY. DE VIAJE DESPL.	90,00		
INCREMENTO LINEAL 2022	90,00		



TABLAS SALARIALES PERSONAL RECARGA AÑO 2023			
CATEGORIA	SB DIA (*)	HEN	HEX
JEFE/A DE EQUIPO (Desp)	85,16	16,82	22,28
JEFE/A DE EQUIPO	80,68	16,82	22,28
OFICIAL/A 1ª (Desp)	78,41	15,45	20,95
OFICIAL/A 1ª	70,42	15,45	20,95
OFICIAL/A 2ª (Desp)	73,95	14,02	18,90
OFICIAL/A 2ª	67,23	14,02	18,90
AYUDANTE/A (Desp)	71,19	12,93	17,87
AYUDANTE/A	66,39	12,93	17,87
KILOMETROS	0,25		
AY. DE VIAJE DESPL.	90,00		
INCREMENTO LINEAL 2022	120,00		
Incluye el salario bruto diario por 8 horas de trabajo de lunes a domingos, incluyéndose en el mismo la totalidad de los conceptos salariales (pagas extras vacaciones, descansos, etc).			