



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 129, fecha: martes, 08 de Julio de 2025

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

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

CONVENIO COLECTIVO DE GD ENERGY SERVICES SAU Y SUS TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO DE C.N.TRILLO-I, VIGENCIA DESDE 01/01/2024 A 31/12/2026

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 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026, que tuvo entrada el 13 de marzo de 2025 y subsanado el 11 de junio de 2025, 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 27 DE JUNIO 2025. LA DELEGADA PROVINCIAL DE
GUADALAJARA. 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 2024, 2025 y 2026

Reunidos en Trillo siendo el 11 de diciembre de 2024 los miembros de la Mesa
Negociadora, compuesta por:

De una parte, en representación de la Empresa:

- D. Domingo Garrido del Valle
- D. Julián Gómez Medinabeitia
- D^a. Ana Romero Maroño
- D^a. Silvia Martínez 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 López
- D. Jose Luis Martínez Pascual
- D. Félix Frutos Martín (en calidad de asesor FeSMC UGT CLM)

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

ARTICULO 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 compensa-
das y absorbidas por las ya existentes o que se adicione por norma estatal o
convencional (Estatuto de los Trabajadores, Convenios Provinciales o usos y
costumbres).

ARTICULO 2.- VIGENCIA.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2024 con independencia



de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Guadalajara, finalizando el mismo el 31 de diciembre de 2026. No obstante, lo anterior, los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2024 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 4.- INCREMENTO SALARIAL

Para el año 2024, se aplicará una revisión salarial del 3 % en todos los conceptos de la Tabla Salarial vigente en el año 2023 que no prevean ningún otro tipo de revisión salarial específica. La Tabla salarial correspondiente al año 2024 está detallada en el ANEXO I del presente Convenio Colectivo. Teniendo en consideración la cláusula de revisión salarial descrita con posterioridad, para 2024 aplicaría el 3,1% correspondiente al IPC de 2023, ya aplicado en las tablas del ANEXO I.

Para el año 2025, se aplicará una revisión salarial del 4 % en todos los conceptos de la Tabla Salarial vigente en el año 2024 que no prevean ningún otro tipo de revisión salarial específica. La Tabla salarial correspondiente al año 2025 está detallada en el ANEXO I del presente Convenio Colectivo.

Para el año 2026, se aplicará una revisión salarial del 4 % en todos los conceptos de la Tabla Salarial vigente en el año 2025 que no prevean ningún otro tipo de revisión salarial específica. La Tabla salarial correspondiente al año 2026 está detallada en el ANEXO I del presente Convenio Colectivo.

Se establece una cláusula de revisión salarial para los conceptos 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 3 % para el año 2024 , 4% para los años 2025 y 2026) 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 de enero del año revisado y elaboración de las tablas definitivas del año revisado.

Ejemplo:

- Revisión salarial año 2025: de conformidad con lo acordado, la revisión de los conceptos de la Tabla Salarial será del 4% respecto de la Tala salarial del 2024, siempre y cuando el IPC del año 2024 sea igual o inferior al 4%. En el caso de que el IPC del año 2024 fuera superior al 4%, en el año 2025 se aplicará el IPC del 2024.

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 de acuerdo con los porcentajes anteriores, entendiéndose incluidos todos los conceptos aplicables (formación, incorporación, etc.).

El concepto salarial "INCREMENTO LINEAL" retribuye la formación inicial y trámites diversos que todo el personal de recarga (recarguero/a) 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.

ARTICULO 5.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las personas trabajadoras afectadas 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 años 2024, 2025 y 2026 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.

ARTICULO 6.- PLUS DISTANCIA.

Será abonado para el año 2024 de acuerdo con lo establecido en la Tabla Salarial Anexa I, ya aplicada la correspondiente revisión salarial.

Será abonado para el año 2025 de acuerdo con lo establecido en la Tabla Salarial Anexa I, ya aplicada la correspondiente revisión salarial.

Será abonado para el año 2026 de acuerdo con lo establecido en la Tabla Salarial Anexa I, ya aplicada la correspondiente revisión salarial.

KILOMETROS

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 0,33 euros/Km, con tope máximo diario de 24 Km.

ARTICULO 7.- ANTIGÜEDAD

Será abonado para el año 2024 de acuerdo con lo establecido en la Tabla Salarial Anexa I, ya aplicada la correspondiente revisión salarial.

Será abonado para el año 2025 de acuerdo con lo establecido en la Tabla Salarial Anexa I, ya aplicada la correspondiente revisión salarial.

Será abonado para el año 2026 de acuerdo con lo establecido en la Tabla Salarial Anexa I, ya aplicada la correspondiente revisión salarial.



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

ARTICULO 8.- HORAS EXTRAORDINARIAS

En caso de realizar horas extraordinarias y optar por la compensación económica de las mismas, éstas se retribuirán según lo dispuesto en la Tabla Salarial Anexa I para el año 2024, 2025 y 2026; en la cual consta el valor unitario de hora extraordinaria normal y el valor de la hora extraordinaria festiva.

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

- La persona trabajadora podrá compensar con descanso a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, o bien,
- Podrá compensar con descanso a razón de 1 hora de descanso por cada hora extraordinaria y, adicionalmente, una compensación económica consistente en el 75% del valor de la hora extraordinaria normal. Esa compensación se percibirá por la persona trabajadora en el mes en el que la persona trabajadora disfrute efectivamente del descanso compensatorio o en el siguiente, en el caso de que las incidencias ese mes ya estuvieran informadas al departamento de nóminas.

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

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

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

En el supuesto de que al trabajador/a se le venciera el plazo de los cuatro meses anteriormente establecido para el disfrute del descanso compensatorio sin haberlo disfrutado, en la nómina del mes siguiente al vencimiento se le abonarán las horas extraordinarias realizadas al valor que dicha hora tenía en el momento efectivo de su realización. El disfrute de la compensación de horas extraordinarias con descansos no llevará aparejado ningún coste adicional como por ejemplo el kilometraje.



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

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.

ARTICULO 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 quince (15) de cada mes.

ARTICULO 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/a 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/a 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/a 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/a 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/a 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/a 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/a 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/a 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 tendrán 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/a 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/a 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/a 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 2024, 2025 y 2026, 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.

ARTICULO 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 establecida en las tablas salariales adjuntas por día de prolongación de jornada realizado, de lunes a viernes. 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 y trabajos en días festivos o no laborables, la persona trabajadora tendrá derecho a:

- una compensación por la comida de (15) quince euros brutos, que se le abonarán mediante la entrega de un cheque comida de (11) once euros brutos, integrándose el (4) euro restante dentro del plus prolongación de jornada.
- o el abono de la comida por parte de la empresa en un restaurante de la zona a indicar, con un límite máximo de (15) quince euros IVA incluido.

No operará 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.

ARTICULO 12.- PLUS HORARIO ESPECIAL:



Con efectos a partir de la firma del convenio colectivo, se modifica el “plus tarde”, pasando a denominarse “plus horario especial”, y cual retribuye tanto:

- 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), como
- el trabajo prestado en horario de noche, siempre que más de 6 horas de trabajo ordinario se realicen en horario comprendido entre las 22 y las 6 horas (excluyendo periodos especiales como recarga, paradas programadas y no programadas, y horas extraordinarias)

El importe de este concepto salarial se incluye en la tabla salarial y será abonado por cada tarde / noche efectivamente realizada.

ARTICULO 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, y periodo de navidad, 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, incluyendo asimismo un calendario de vacaciones rotativo para el periodo de navidad.

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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. Cinco días laborables 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 de 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. 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 laborables 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 el supuesto e), la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro 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 oficiales 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.
- n. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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.

ARTICULO 16.- DIAS DE ASUNTOS PROPIOS

Las personas trabajadoras tendrán derecho anualmente a 4 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, el día de asuntos propios que no haya sido posible disfrutar en 2024, se disfrutará en 2025.

ARTICULO 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.

ARTICULO 18.- ATRASOS CONVENIO.



Las diferencias económicas que restan de las condiciones pactadas en el presente Convenio desde el 1 de enero de 2024 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 2024 por tener revisiones pactadas específicas.

ARTICULO 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 se establece en la Tabla Salarial del Anexo 1 para todos los puestos profesionales, incluido el personal recarguero.

A efectos ilustrativos, se considerará que el porcentaje del 25% a calcular para el valor de nocturnidad por hora realizada resulta de la siguiente operación: salario base mensual dividido entre 30,25 días naturales, y a su vez, entre 7,5 horas diarias (ejemplo, para 2026 el importe de salario diario de categoría diferente a encargado, esto es, 1.243,61 dividido entre 30,25 días, y a su vez, entre 7,5 horas diarias, es de 5.48 euros; por lo que aplicando el 25% a esta cantidad, resulta un valor de 1.37 euros).

El personal que realice habitualmente el turno de noche durante el periodo de Recarga cobrará el importe semanal establecido en el Anexo 1, excepto el personal recarguero que ya viene adscrito a dicha condición.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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, en función del valor indicado para horas extras festivas en la Tabla Salarial Anexa I.

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 domingo, 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.

ARTICULO 23.- GRUPOS PROFESIONALES

Los grupos profesionales del personal corresponden a:

Grupo I:

- a. ENCARGADO/A A. JEFE/A de Equipo A, CONDUCTOR/A COORDINADOR/A A, OFICIAL/A 1ª A OFICIAL/A 2ª A y AYUDANTE/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 B, JEFE/A de Equipo B, OFICIAL/A 1 B, OFICIAL/A 2ª B y AYUDANTE/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 C, JEFE/A de Equipo C, OFICIAL/A 1ª C, OFICIAL/A 2ª C y AYUDANTE/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. 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. CONDUCTOR/A COORDINADOR/A Persona trabajadora que viene ejerciendo el cargo de conductor/a de camión con el carnet ADR en central nuclear de Trillo, accediendo a zona controlada, con una antigüedad reconocida de, al menos, siete años en dicho puesto de trabajo. 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.
4. OFICIAL/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.
5. OFICIAL/A de 2ª. Persona trabajadora con conocimientos suficientes que recibe las instrucciones del Jefe/a de Equipo o del OFICIAL/A de 1ª.
6. AYUDANTE/A. Persona trabajadora que realiza funciones encomendadas por el Jefe/a de Equipo, OFICIAL/A de 1ª u OFICIAL/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 órdenes directas al OFICIAL/A de 2ª por no contar con jefe/a de



equipo y/o OFICIAL/A de 1ª en ese servicio o, por ejemplo, que el OFICIAL/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 la cantidad establecida en las tablas salariales. 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

ARTICULO 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) cincuenta (50,00) euros mensuales, en concepto de Trabajo Específico. Esta cantidad será abonada siempre que la persona trabajadora este adscrita a dicho servicio específicamente.

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.

ARTICULO 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 ochocientos euros (800 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.

ARTICULO 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.

En caso de que el retén sea propuesto por la Empresa en un plazo inferior a 48 horas, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el importe correspondiente a un plus de llamada laborable como compensación por la falta de previsión.

Del mismo modo, si el retén se realiza en festivos, entendiendo por éstos el periodo de navidad y/o semana santa, la persona trabajadora percibirá el doble del importe de retén, pero sin que aplique el plus de llamada laborable indicado en el punto anterior.

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): conforme a la cantidad establecida en las tablas salariales.
- Retén día laborable (el realizado entre jornadas de trabajo de días consecutivos): conforme a la cantidad establecida en las tablas salariales.

Por acuerdo entre la Empresa y las personas trabajadoras se establecerán para cada año los grupos y rotación de los mismos, necesarios para la realización de los retenes correspondientes.

ARTICULO 27.- PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL

La Empresa creará un fondo de préstamos anual por un importe total de veintiún mil (21.000) 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, cuyo importe consta en las tablas salariales adjuntas.

ARTICULO 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.

ARTICULO 29.- PREMIO DE ANTIGÜEDAD

Las personas trabajadoras que acumulen 25 años o más de antigüedad en la empresa, recibirán una compensación de MIL EUROS (1000.- €) en un único pago, el cual se hará efectivo en el mes siguiente al cumplimiento de los 25 años.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 justificada, 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.



ARTICULO 33.- VIGILANCIA DE LA SALUD

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

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

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

Se pacta por ambas partes, dada la preocupación de la plantilla en estos temas, la incorporación del marcador tumoral CEA en el reconocimiento médico anual para las personas que, por su vinculación al centro de trabajo, estén adscritas al servicio de limpieza especializada de las distintas zonas productivas y controladas en Central Nuclear Trillo, durante todo el año natural.

ARTICULO 34.- 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 prevaleciendo 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.

Se establece la obligación de subrogación del personal, tal y como dispone expresamente el Convenio de Limpiezas de Edificios y Locales de la Provincia de Guadalajara en su artículo 15.

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:

- a. La interpretación del Convenio.
- b. Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio
- c. Vigilancia de lo pactado
- d. 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
Domingo Garrido del Valle	Francisco Jose Higuera López
Julián Gómez Medinabeitia	Ignacio López García
Ana Romero Maroño	Jose Luis Martínez Pascual
Silvia Martínez Olmier	Félix Frutos Martin



ANEXO 1. TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL AÑO 2024.

CATEGORIA	SALARIO BASE	ASIGNACIÓN COMPLEMENTARIA	PLUS DISTANCIA	PLUS CATEGORIA	PLUS CONVENIO	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	PAGA BENEFICIOS	HORA EXTRA	HORA EXTRA FESTIVA	ANTIGÜEDAD *
ENCARGADO T(Trasladado)	1.365,93€	1.336,02€	188,08€	419,26€	322,63€	2.700,96€	2.700,96€	20,95€	39,74€	41,43€
ENCARGADO A	1.365,93€	986,06€	188,08€	338,18€	322,63€	2.360,99€	2.360,99€	26,70€	33,23€	41,43€
ENCARGADO B	1.365,93€	626,90€	188,08€	- €	322,63€	1.892,83€	1.892,83€	26,15€	31,72€	41,43€
ENCARGADO C	1.365,93€	326,01€	188,08€	- €	322,63€	1.691,93€	1.691,93€	23,68€	30,21€	41,43€
JEFE EQUIPO A	1.149,79€	741,31€	188,08€	337,32€	322,63€	1.891,09€	1.891,09€	23,68€	30,21€	41,43€
JEFE DE EQUIPO B	1.149,79€	499,81€	188,08€	- €	322,63€	1.649,60€	1.649,60€	22,04€	28,68€	41,43€
JEFE DE EQUIPO C	1.149,79€	332,75€	188,08€	- €	322,63€	1.591,20€	1.591,20€	20,62€	27,17€	41,43€
CONDUCTOR COORDINADOR	1.149,79€	664,01€	188,08€	348,18€	322,63€	1.813,80€	1.813,80€	21,86€	28,57€	34,21€
OFICIAL 1ª A	1.149,79€	664,01€	188,08€	- €	322,63€	1.813,80€	1.813,80€	21,86€	28,57€	34,21€
OFICIAL 1ª B	1.149,79€	248,68€	188,08€	- €	322,63€	1.398,47€	1.398,47€	20,36€	27,06€	34,21€
OFICIAL 1ª C	1.149,79€	108,70€	188,08€	- €	322,63€	1.399,04€	1.399,04€	18,85€	25,55€	34,21€
OFICIAL 2ª A	1.149,79€	536,04€	188,08€	- €	322,63€	1.686,82€	1.686,82€	19,27€	26,06€	34,21€
OFICIAL 2ª B	1.149,79€	203,24€	188,08€	- €	322,63€	1.363,02€	1.363,02€	18,20€	24,55€	34,21€
OFICIAL 2ª C	1.149,79€	68,76€	188,08€	- €	322,63€	1.218,54€	1.218,54€	17,10€	23,06€	34,21€
AYUDANTE A	1.149,79€	424,04€	188,08€	- €	322,63€	1.574,63€	1.574,63€	18,34€	24,79€	34,21€
AYUDANTE B	1.029,71€	66,01€	184,39€	- €	316,30€	1.096,72€	1.096,72€	16,37€	21,73€	34,21€
AYUDANTE C	1.007,72€	- €	184,39€	- €	316,30€	1.007,72€	1.007,72€	14,25€	19,70€	34,21€

* La antigüedad únicamente es para personal anterior que hubiera ingresado en la empresa antes de año 1996.

KM	0,33 €	Reten semanal	304,24 €
Prolongación	34,96 €	Reten día laborable	52,09 €
Nocturnidad (encargado)	1,48 €	Ayuda escolar	103,04 €
Nocturnidad (otros)	1,27 €	Plus llamada laborable	52,09 €
Turno noche	16,46 €	Plus llamada festivo	152,12 €
Plus productividad	16,42 €	Plus horario especial	10,45 €

TABLA SALARIAL AÑO 2025.

CATEGORIA	SALARIO BASE	ASIGNACIÓN COMPLEMENTARIA	PLUS DISTANCIA	PLUS CATEGORIA	PLUS CONVENIO	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	PAGA BENEFICIOS	HORA EXTRA	HORA EXTRA FESTIVA	ANTIGÜEDAD *
ENCARGADO T(Trasladado)	1.420,57€	1.388,42€	195,60€	436,03€	335,53€	2.808,99€	2.808,99€	30,11€	41,33€	43,09€
ENCARGADO A	1.420,57€	1.024,46€	195,60€	351,71€	335,53€	2.446,03€	2.446,03€	27,77€	34,56€	43,09€
ENCARGADO B	1.420,57€	647,98€	195,60€	- €	335,53€	1.968,54€	1.968,54€	26,15€	32,99€	43,09€
ENCARGADO C	1.420,57€	339,06€	195,60€	- €	335,53€	1.769,61€	1.769,61€	24,53€	31,42€	43,09€
JEFE EQUIPO A	1.196,78€	770,96€	195,60€	360,81€	335,53€	1.966,74€	1.966,74€	24,53€	31,42€	43,09€
JEFE DE EQUIPO B	1.196,78€	519,80€	195,60€	- €	335,53€	1.715,58€	1.715,58€	22,92€	29,83€	43,09€
JEFE DE EQUIPO C	1.196,78€	346,06€	195,60€	- €	335,53€	1.654,86€	1.654,86€	21,34€	28,25€	43,09€
CONDUCTOR COORDINADOR	1.196,78€	690,57€	195,60€	362,11€	335,53€	1.886,36€	1.886,36€	22,74€	29,71€	36,58€
OFICIAL 1ª A	1.196,78€	690,57€	195,60€	- €	335,53€	1.886,36€	1.886,36€	22,74€	29,71€	36,58€
OFICIAL 1ª B	1.196,78€	268,63€	195,60€	- €	335,53€	1.454,41€	1.454,41€	21,17€	28,15€	36,58€
OFICIAL 1ª C	1.196,78€	113,06€	195,60€	- €	335,53€	1.456,00€	1.456,00€	19,60€	26,57€	36,58€
OFICIAL 2ª A	1.196,78€	567,48€	195,60€	- €	335,53€	1.753,26€	1.753,26€	20,04€	27,10€	36,58€
OFICIAL 2ª B	1.196,78€	211,37€	195,60€	- €	335,53€	1.407,15€	1.407,15€	18,93€	25,54€	36,58€
OFICIAL 2ª C	1.196,78€	71,51€	195,60€	- €	335,53€	1.267,28€	1.267,28€	17,78€	23,97€	36,58€
AYUDANTE A	1.196,78€	441,83€	195,60€	- €	335,53€	1.637,61€	1.637,61€	19,07€	26,78€	36,58€
AYUDANTE B	1.070,90€	68,66€	191,77€	- €	328,96€	1.139,56€	1.139,56€	17,03€	22,60€	36,58€
AYUDANTE C	1.048,03€	- €	191,77€	- €	328,96€	1.048,03€	1.048,03€	14,82€	20,49€	36,58€

* La antigüedad únicamente es para personal anterior que hubiera ingresado en la empresa antes de año 1996.

KM	0,33€	Reten semanal	316,41€
Prolongación	36,36 €	Reten día laborable	54,17 €
Nocturnidad (encargado)	1,54 €	Ayuda escolar	107,16 €
Nocturnidad (otros)	1,32 €	Plus llamada laborable	54,17 €
Turno noche	17,11 €	Plus llamada festivo	158,20 €
Plus productividad	17,08 €	Plus horario especial	10,86 €



TABLA SALARIAL AÑO 2026.

CATEGORIA	SALARIO BASE	ASIGNACIÓN COMPLEMENTARIA	PLUS DISTANCIA	PLUS CATEGORIA	PLUS CONVENIO	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	PAGA BENEFICIOS	HORA EXTRA	HORA EXTRA FESTIVA	ANTIGÜEDAD *
ENCARGADO T(Trasladado)	1.477,39€	1.443,96€	203,43€	463,47€	348,96€	2.921,36€	2.921,36€	31,32€	42,98€	44,81€
ENCARGADO A	1.477,39€	1.065,44€	203,43€	365,78€	348,96€	2.542,83€	2.542,83€	28,88€	36,94€	44,81€
ENCARGADO B	1.477,39€	569,89€	203,43€	- €	348,96€	2.047,28€	2.047,28€	27,20€	34,31€	44,81€
ENCARGADO C	1.477,39€	352,61€	203,43€	- €	348,96€	1.830,00€	1.830,00€	25,51€	32,68€	44,81€
JEFE EQUIPO A	1.243,61€	801,80€	203,43€	364,84€	348,96€	2.045,41€	2.045,41€	25,51€	32,68€	44,81€
JEFE DE EQUIPO B	1.243,61€	540,59€	203,43€	- €	348,96€	1.784,20€	1.784,20€	23,84€	31,02€	44,81€
JEFE DE EQUIPO C	1.243,61€	369,90€	203,43€	- €	348,96€	1.721,04€	1.721,04€	22,19€	29,39€	44,81€
CONDUCTOR COORDINADOR	1.243,61€	718,19€	203,43€	376,59€	348,96€	1.961,80€	1.961,80€	23,65€	30,90€	37,00€
OFICIAL 1ª A	1.243,61€	718,19€	203,43€	- €	348,96€	1.961,80€	1.961,80€	23,65€	30,90€	37,00€
OFICIAL 1ª B	1.243,61€	268,97€	203,43€	- €	348,96€	1.512,58€	1.512,58€	22,02€	29,27€	37,00€
OFICIAL 1ª C	1.243,61€	117,57€	203,43€	- €	348,96€	1.513,21€	1.513,21€	20,38€	27,64€	37,00€
OFICIAL 2ª A	1.243,61€	579,78€	203,43€	- €	348,96€	1.823,39€	1.823,39€	20,85€	28,18€	37,00€
OFICIAL 2ª B	1.243,61€	219,82€	203,43€	- €	348,96€	1.463,43€	1.463,43€	19,68€	26,56€	37,00€
OFICIAL 2ª C	1.243,61€	74,37€	203,43€	- €	348,96€	1.317,98€	1.317,98€	18,49€	24,93€	37,00€
AYUDANTE A	1.243,61€	469,51€	203,43€	- €	348,96€	1.703,12€	1.703,12€	19,84€	26,81€	37,00€
AYUDANTE B	1.113,74€	71,40€	199,44€	- €	342,11€	1.185,13€	1.185,13€	17,71€	23,51€	37,00€
AYUDANTE C	1.089,96€	- €	199,44€	- €	342,11€	1.089,96€	1.089,96€	15,41€	21,31€	37,00€

* La antigüedad únicamente es para personal anterior que hubiera ingresado en la empresa antes de año 1995.

KM	0,33 €	Reten semanal	329,06 €
Prolongación	37,81 €	Reten día laborable	56,34 €
Nocturnidad (encargado)	1,60 €	Ayuda escolar	111,45 €
Nocturnidad (otros)	1,37 €	Plus llamada laborable	56,34 €
Turno noche	17,80 €	Plus llamada festivo	164,53 €
Plus productividad	17,76 €	Plus horario especial	11,30 €

ANEXO 2. TABLAS SALARIALES (RECARGUEROS/AS)

TABLAS SALARIALES PERSONAL RECARGA AÑO 2024

CATEGORIA	SB DIA (*)	HEN	HEX
Jefe de Equipo (Desp)	87,80	16,82	22,28
Jefe de Equipo	83,18	16,82	22,28
Oficial 1ª (Desp)	80,84	15,45	20,95
Oficial 1ª	72,61	15,45	20,95
Oficial 2ª (Desp)	76,24	14,02	18,90
Oficial 2ª	69,31	14,02	18,90
Ayudante (Desp)	73,40	12,93	17,87
Ayudante	68,45	12,93	17,87

KILOMETROS	0,25
AY. DE VIAJE DESPL.	90,00
INCREMENTO LINEAL 20243	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).



TABLAS SALARIALES PERSONAL RECARGA AÑO 2025

CATEGORIA	SB DIA (*)	HEN	HEX
Jefe de Equipo (Desp)	90,52	16,82	22,28
Jefe de Equipo	85,76	16,82	22,28
Oficial 1ª (Desp)	83,34	15,45	20,95
Oficial 1ª	74,86	15,45	20,95
Oficial 2ª (Desp)	78,60	14,02	18,90
Oficial 2ª	71,46	14,02	18,90
Ayudante (Desp)	75,67	12,93	17,87
Ayudante	70,57	12,93	17,87

KILOMETROS 0,25

AY. DE VIAJE DESPL. 90,00

INCREMENTO LINEAL 2025 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).

TABLAS SALARIALES PERSONAL RECARGA AÑO 2026

CATEGORIA	SB DIA (*)	HEN	HEX
Jefe de Equipo (Desp)	93,33	16,82	22,28
Jefe de Equipo	88,42	16,82	22,28
Oficial 1ª (Desp)	85,93	15,45	20,95
Oficial 1ª	77,18	15,45	20,95
Oficial 2ª (Desp)	81,04	14,02	18,90
Oficial 2ª	73,68	14,02	18,90
Ayudante (Desp)	78,02	12,93	17,87
Ayudante	72,76	12,93	17,87

KILOMETROS 0,25

AY. DE VIAJE DESPL. 90,00

INCREMENTO LINEAL 2026 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).

Sede electrónica: <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php>

Cod. Verificación: dbfe146a54dc2efbee5bea0b22028829f9acb322