



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 90, fecha: jueves, 14 de Mayo de 2026

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

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

II CONV. COLECT. EMPRESA GD ENERGY SERVICES, S.A.U. Y LAS PERS. TRAB. ADSCRITAS AL SERVICIO DE TURNO CERRADO DE QUÍMICA Y RADIOQUÍMICA (ANALISTA QUÍMICOS) EN LA CENTRAL NUCLEAR DE TRILLO I, DE 11/11/25 A 31/12/28

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa GD ENERGY SERVICES, S.A.U. Y SUS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE TURNO CERRADO ANUAL EN QUÍMICA Y RADIOQUÍMICA (CATEGORÍA ANALISTAS QUÍMICOS), EN EL CENTRO DE TRABAJO DE C.N. TRILLO I, para el periodo comprendido entre el 11 de noviembre de 2025 y el 31 de diciembre de 2028, que tuvo entrada el 27 de marzo de 2026, con código de convenio 19100261012019, 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 64/2025, de 9 de septiembre, 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 8 DE MAYO DE 2026. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GD ENERGY SERVICES, S.A.U. Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADSCRITAS AL SERVICIO DE TURNO CERRADO DE QUÍMICA Y RADIOQUÍMICA (ANALISTAS QUÍMICOS) EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA CENTRAL NUCLEAR DE TRILLO I

Reunidos en Trillo, siendo el 23 de marzo de 2026 se reúnen los representantes de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras adscritos al servicio de turno cerrado anual en química y radioquímica en la Central Nuclear de Trillo (ANALISTAS QUIMICOS), compuesta por:

De una parte, en representación de la empresa GD ENERGY SERVICES, S.A.U.:

- D. Domingo Garrido del Valle
- D.ª Virginia de la Cruz Martínez

De otra parte, en representación legal de las personas trabajadoras, la delegada de personal, asesorada por Carlos Pérsz Sáez del sindicato UGT:

- D.ª Andrea López García

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

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1 - ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones y las condiciones laborales aplicables a todas las personas trabajadoras de la Empresa GD ENERGY SERVICES, S.A.U. (en adelante, la "Empresa") adscritas al Servicio de Analistas de Química y Radioquímica, y cuyo centro de trabajo es la Central Nuclear de Trillo, en la provincia de Guadalajara.

ARTÍCULO 2 - VIGENCIA

La vigencia temporal de este Convenio se retrotrae a 11 de noviembre de 2025, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2028.

No obstante, lo anterior, determinadas materias reguladas en este Convenio podrán tener efectos económicos o aplicarse conforme a las fechas específicas que se



establezcan expresamente en sus respectivos apartados, prevaleciendo dichas fechas sobre la regla general de vigencia cuando así se disponga de forma clara y específica.

Concluida su vigencia, si la Empresa siguiera prestando sus servicios en el ámbito de aplicación señalado en el artículo anterior, éste quedará automáticamente prorrogado hasta la firma de uno nuevo.

ARTÍCULO 3 - DENUNCIA

La denuncia del presente Convenio Colectivo 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 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

CAPÍTULO II

ASPECTOS ORGANIZATIVOS

ARTÍCULO 5 - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o informaciones reconocidas a los representantes de los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

En particular, serán facultad de la Empresa, entre otras y de forma no exhaustiva sino meramente enunciativa, las siguientes funciones organizativas:

1. El establecimiento del calendario de trabajo anual y las secuencias de rotación de los diferentes trabajadores en aquellos puestos de trabajo en los que se requiera la rotación de los integrantes de la plantilla, así como la asignación de turnos de trabajo (oficina y turnos cerrados de mañana, tarde, noche y retén) en función de las necesidades del servicio y de la organización.
2. El establecimiento de la jornada según el modelo organizativo que, por necesidades del servicio, se precise.
3. La exigencia de cumplimiento de la actividad normal establecida y, consecuentemente, del rendimiento mínimo.
4. La implantación de documentos o protocolos de operación, actuación y funcionamiento necesarios para la prestación del servicio, con la obligación de aceptación y cumplimiento, siempre que no impliquen modificaciones sustanciales respecto de las disposiciones incorporadas a este Convenio



Colectivo.

5. La adjudicación de herramientas y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad de la persona trabajadora.
6. El establecimiento de la fórmula más idónea para el cálculo de las retribuciones.
7. Proponer al personal la extensión de la jornada laboral, mediante la prestación de horas extraordinarias de carácter normal o estructural, en los periodos en que las necesidades así lo exijan, sin poder rebasar los límites legales establecidos.
8. El establecimiento de medios y mecanismos que garanticen la disponibilidad de personal mínimo para la prestación del servicio y/o la ampliación de personal ante situaciones que por su trascendencia así lo requieran.

CAPÍTULO III

ASPECTOS DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 6 - CONTRATACIÓN

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

ARTÍCULO 7- INGRESO

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

La persona aspirante para incorporarse a la plantilla de la Empresa deberá someterse tanto a reconocimiento médico como a todas las pruebas y formalidades que aquella le exija. La Empresa podrá realizar las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar el grado de preparación de las personas aspirantes.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua. Por ello, el ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a la condición del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado.

Así mismo se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Teniendo en cuenta las especialidades que se requieren para desempeñar el puesto de analista de química y radioquímica de una central nuclear, la persona



trabajadora de nuevo ingreso deberá realizar un curso de formación de al menos 8 meses. Durante todo este período estará encuadrado en la categoría C de Analista Asimilado Químico. La superación del curso y de las pruebas correspondientes con las que concluye esta primera fase de formación es un requisito indispensable para permanecer en la Empresa. En caso contrario, es decir, de no superarse las mismas, se extinguirá la relación laboral al amparo de lo dispuesto en el art. 49.1 letra b) del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez superado el curso de formación, la persona trabajadora quedará encuadrada en la categoría B de Analista Químico por un periodo de 24 meses. Este periodo de tiempo se considera adecuado e idóneo para que la persona trabajadora adquiera la experiencia necesaria y la autonomía suficiente en los trabajos encomendados en el emplazamiento nuclear.

ARTÍCULO 8 - PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba tendrá una duración de cuatro (4) meses y se iniciará una vez superada la formación inicial.

ARTÍCULO 9 - CESE VOLUNTARIO

Las personas trabajadoras que deseen cesar con carácter voluntario en el servicio, independientemente de su puesto de trabajo, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la Empresa, cumpliendo un plazo de preaviso de tres (3) meses. Este plazo de preaviso se considera necesario para que por parte de la Empresa pueda cubrirse la vacante, debido a las dificultades que conllevan dichas sustituciones por la exigencia de formación específica en el emplazamiento.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación la parte proporcional por cada día que no se haya cumplido el preaviso señalado en el apartado anterior, con un máximo de un (1) mes de salario total de la persona trabajadora.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

ARTÍCULO 10 - JORNADA DE TRABAJO

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo tendrán una jornada laboral anual de mil setecientas treinta (1730) horas de trabajo efectivo durante la vigencia del mismo.

Si la distribución de jornadas en el cuadrante personal de turnos fuera inferior a 1730 horas/año, el resto hasta completarlas podrá destinarse a formación, reconocimientos médicos, etc.

Para el personal que está en oficina, durante la recarga, la persona trabajadora estará obligada a prolongar su jornada laboral sin necesidad de previo aviso, con



cargo a la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con los límites y condiciones previstos por la normativa laboral vigente. En todo caso, se impone el límite máximo de 100 horas anuales a efectos de la distribución irregular de la jornada.

Anualmente, se aprobará el cuadrante de turnos por la Empresa, previa consulta y negociación con las personas trabajadoras o sus representantes, atendiendo a las necesidades del servicio. En cualquier caso, si al finalizar el año, la diferencia entre las horas del cuadrante de turnos y las 1730 horas de trabajo anuales establecidas en el presente pacto no fueran realizadas, no se añadirán a la jornada anual del año siguiente, sino que se extinguirán.

La jornada diaria será de 8 horas y 15 minutos para el personal a turnos, siendo obligatorio el solape entre turno y turno. Este tiempo de solape se encuentra ya remunerado dentro del salario bruto anual. No obstante, las personas trabajadoras dispondrán en compensación de 4 días de asuntos propios anuales, a disfrutar siempre en horario de oficina, y debiéndose preavisar a la Empresa con al menos 7 días de antelación a la fecha de su disfrute.

El personal que presta servicio en horario de Oficina (OF) tendrá una jornada ordinaria de 7 horas diarias, salvo durante el período de recarga, en el que la duración de la jornada podrá ampliarse hasta 12 horas diarias. En cualquier caso, la empresa comunicará a las personas trabajadoras el horario aplicable durante dicho período con la antelación suficiente para garantizar una adecuada organización.

Para el personal que presta servicio en horario de Oficina (OF) de forma habitual, dispondrá de igual manera de 4 días de asuntos propios.

El cuadrante del horario anual debe ser aprobado y comunicado a la plantilla antes del 15 de noviembre manteniéndose la secuencia biológica actual (mañanas, tardes y noches repartidas en 7 días).

ARTÍCULO 11 - TURNOS ROTATORIOS Y RETÉN

a) Turnos rotatorios

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

Sin perjuicio de lo anterior, mediante acuerdo entre la representación de la Empresa y las personas trabajadoras, de conformidad con la legislación vigente, podrán introducirse cambios o modificaciones en el mismo por razones organizativas. En tal caso, dichos cambios deberán comunicarse con anticipación suficiente para permitir la correcta organización del servicio.

b) Retén

La Empresa establecerá un Sistema de Retén, mediante el cual las personas



trabajadoras asignadas deberán permanecer en disposición de incorporarse al trabajo durante el periodo que se determine.

La activación del retén podrá producirse tanto para la atención de situaciones contempladas en el Plan de Emergencias, conforme a lo previsto en dicho plan, como por parte de la Empresa, a través de la/s persona/s que a tal efecto designe, para atender necesidades del servicio.

Las personas trabajadoras asignadas al Sistema de Retén estarán obligadas, en caso de ser requeridas, a presentarse en el centro de trabajo en un tiempo no superior a sesenta (60) minutos desde el momento del aviso.

Asimismo, las personas trabajadoras estarán obligadas a mantener operativo y en condiciones de recibir llamadas o avisos el medio de comunicación que la Empresa les facilite durante el periodo en que permanezcan de retén. Dada la relevancia de esta obligación para asegurar la adecuada prestación del servicio y el correcto funcionamiento del sistema de retén, su incumplimiento podrá ser sancionado disciplinariamente por la Empresa conforme a lo previsto en el régimen disciplinario establecido en el presente convenio y en la normativa laboral que resulte igualmente de aplicación.

Dada la relevancia operativa del servicio del retén, es responsabilidad de todas las personas trabajadoras comunicar oportunamente cualquier cambio a fin de mantener actualizada en todo momento la relación nominal del personal adscrito al retén en la aplicación habilitada al efecto.

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 la remuneración correspondiente.

c) Consideraciones comunes

Se acuerda la elaboración de una norma reguladora de las sustituciones en caso de ausencias en el turno cerrado y del retén que se incorpora como Anexo II. Dicho documento tendrá desarrollo autónomo y podrá ser modificado siempre que exista acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 12 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida en el art. 10 del presente Convenio Colectivo. En este sentido, se retribuirá como hora extra el tiempo que, una vez superada la jornada del cuadrante, se realice para sustituir a miembros de la plantilla ausentes en su turno de trabajo. En estos casos, y dadas las especiales características del servicio junto con la necesidad de mantener una cobertura mínima de personal, la realización de estas horas extras será obligatoria.

Las horas extraordinarias podrán compensarse mediante descansos o retribuirse conforme a lo establecido en las Tablas Salariales del Anexo I. La compensación por



descanso será de una hora con setenta y cinco (1,75) por cada hora extraordinaria realizada. El disfrute de los descansos deberá efectuarse necesariamente en horario de oficina, a petición de la persona trabajadora quien deberá solicitarlo de forma programada y con una antelación suficiente.

En todo caso, la posibilidad de compensar con descanso tendrá las siguientes limitaciones: (i) en ningún caso los descansos acumulados podrán ser superiores al equivalente a cinco (5) jornadas completas en turno de oficina (40 horas) al año; (ii) la compensación por descanso no podrá realizarse en periodos de parada de recarga o parada no programada y (iii) la compensación por descanso podrá disfrutarse por un máximo de 2 personas trabajadoras simultáneamente.

ARTÍCULO 13 - VACACIONES

El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta (30) días naturales.

El personal a turnos que comience sus vacaciones tras finalizar un turno de noche, y siempre que haya optado por dividir su período vacacional en dos partes iguales de catorce (14) días naturales, disfrutará de dos días laborales adicionales.

Las vacaciones se fijarán en el cuadrante anual de turnos, en el que se incluirán las vacaciones, atendiendo a las necesidades del servicio. Para ello, se establecerá un periodo cerrado de solicitud de vacaciones, de manera que las peticiones realizadas dentro de dicho plazo puedan ser incorporadas al cuadrante anual.

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

El personal de turnos contará con dos períodos de catorce (14) días asociados a la letra del calendario que se elija, computados como días naturales, más dos (2) días adicionales (uno por cada periodo, tras salir de turno de noche determinado en el calendario oficial) y otros dos (2) días para completar hasta treinta (30) días anuales. Estos cuatro (4) días adicionales tendrán la consideración de días laborables, en compensación por no poder disfrutarse en horario de turno, sino únicamente en horario de oficina.

Asimismo, el personal de turnos deberá disfrutar sus cuatro (4) semanas de vacaciones dentro del periodo comprendido entre los meses de junio y septiembre, ambos incluidos, salvo que por necesidades del servicio se acuerde una distribución distinta. A estos efectos, cada semana de disfrute se entenderá comprendida de lunes a domingo.

El personal asignado al horario de oficina podrá disfrutar sus cuatro (4) semanas de vacaciones de forma consecutiva o fraccionada a lo largo del año, siempre y cuando lo permita la organización del servicio, no pudiendo coincidir más de dos personas en el mismo periodo de disfrute simultáneamente. A estos efectos, cada semana se computará igualmente de lunes a domingo. Se añadirán dos (2) días adicionales hasta completar los treinta (30) días anuales que tendrán igualmente la consideración de días laborables a efectos de disfrute.



La Empresa se compromete a respetar las vacaciones que hayan sido debidamente autorizadas, salvo en situaciones excepcionales de fuerza mayor que hagan imprescindible su modificación.

ARTÍCULO 14 - COMPROMISO DE SUSTITUCIONES DE LOS TURNOS

Las personas trabajadoras tienen la obligación de sustituirse entre sí, en cualquier momento y cualquiera que sea el día de la semana. Cuando alguna persona trabajadora adscrita de forma permanente al turno cerrado no pudiera incorporarse a su puesto de trabajo, las sustituciones se realizarán conforme a las reglas recogidas en el Anexo II.

CAPÍTULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 15 - RETRIBUCIONES

Están integradas por los conceptos que se relacionan en las Tablas Salariales del Anexo I del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 16 - SALARIO BRUTO ANUAL

El salario bruto anual de las personas trabajadoras adscritas al presente Convenio Colectivo de Centro de Trabajo será el establecido en el Anexo I para cada uno de los años de vigencia. Dicho salario bruto anual comprenderá todos aquellos conceptos retributivos que pudieran corresponder a la persona trabajadora en virtud de la normativa legal o convencional vigente, incluidos los derivados de la antigüedad u otros complementos que pudieran devengarse.

ARTÍCULO 17 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo de Centro de Trabajo tendrán derecho a percibir, como Gratificaciones Extraordinarias de Verano y de Navidad, el importe de una mensualidad de salario base.

La Gratificación Extraordinaria de Verano se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio y la Gratificación Extraordinaria de Navidad se devengará desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

Ambas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo de prestación de servicios efectivamente realizado por las personas trabajadoras dentro de la Empresa.

ARTÍCULO 18 - COMPLEMENTOS DEVENGADOS POR EL PERSONAL ANALISTA QUÍMICO

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

- a. KILOMETRAJE: Si por necesidades organizativas de la Empresa esporádicas y



no previstas como normales dentro de la prestación de los servicios en el centro de trabajo, la persona trabajadora tuviera que realizar algún desplazamiento fuera de su centro de trabajo, tendrá derecho a percibir, en concepto de Plus Kilometraje, la cantidad correspondiente a 0,26 euros por kilómetro recorrido (con un tope de 95 kilómetros en total).

Este importe será aplicable a partir de la fecha de firma del presente Convenio.

Este plus no se devengará en aquellas situaciones en las que la persona trabajadora ya se encuentre en planta, ni tampoco en los desplazamientos que, por su naturaleza, se consideren habituales o integrados en la prestación ordinaria de servicios, los cuales se entienden retribuidos dentro del salario pactado.

- b. PLUS RETÉN: La situación laboral de retén definida en el artículo 11 b) del presente Convenio, generará el devengo del Plus de Retén en la cuantía fijada en las Tablas Salariales del Anexo I. En consecuencia, la persona trabajadora que fuera de la jornada laboral de turno de trabajo se encuentre en disposición de ser llamada para trabajar, tendrá derecho al plus retén, para lo cual debe estar fácilmente localizable y en condiciones de incorporarse de manera inmediata al trabajo.
- c. PLUS ACTIVACIÓN DE RETÉN: Cuando el retén sea activado de conformidad con lo establecido en el artículo 11 b) del presente convenio, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el Plus de Activación de Retén en la cuantía establecida en las Tablas Salariales del Anexo I. En los supuestos de activación para sustituciones, este plus de activación se abonará únicamente el primer día.

Adicionalmente, cuando la activación del retén implique la incorporación de la persona trabajadora, esta percibirá y el importe equivalente a una hora extraordinaria, en total y como máximo, por el desplazamiento de ida y vuelta entre el domicilio y el centro de trabajo, siempre que concurren simultáneamente los siguientes requisitos: (i) que la activación responda a los supuestos establecidos en el artículo 11 b) del presente convenio y (ii) que la persona de retén se encuentra fuera de su jornada laboral (es decir, en su domicilio). Cuando se den ambos requisitos, se procederá igualmente al abono de los kilómetros correspondientes por dicho desplazamiento.

Si la incorporación derivada de la activación del retén implicara la realización de horas de trabajo, estas se abonarán conforme al valor de la hora extraordinaria.

- d. PLUS DE TURNO: Se establece un Plus de Turnos cuya remuneración estará fijada en las Tablas Salariales del Anexo I. La remuneración referida compensa, además del hecho de trabajar a turnos, el trabajo en festivos, así como la nocturnidad que cíclicamente se realice. El turno establecido, sin perjuicio de que por necesidades organizativas la Empresa pudiera modificar el mismo, se llevará a cabo de forma rotatoria en turno 3x7, esto es, turno de mañana, tarde y noche, 7 días a la semana durante todo el año. Por la realización del referido turno 3x7 la persona trabajadora devengará el presente Plus de Turno en la cuantía que se indica en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.
- e. PLUS FESTIVO DE ESPECIAL SIGNIFICACIÓN: Durante el periodo de vigencia de



este Convenio, el personal que preste sus servicios en los turnos de mañana, tarde y noche de los días 24 y 31 de diciembre, y turno de mañana y tarde del 25 de diciembre y 1 de enero, así como la noche del 5 de enero y la mañana del 6 de enero, percibirán los pluses de turno multiplicados por un factor 2.

- f. PLUS PROLONGACIÓN DE JORNADA: Si por razones organizativas de la Empresa, la persona trabajadora tuviera que prolongar su jornada habitual o incorporarse antes del inicio de la misma para la realización de trabajos para la Central Nuclear de Trillo, y ello suponga la realización de, al menos, una hora extraordinaria, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la cantidad establecida en las Tablas Salariales del Anexo I por cada día de prolongación de jornada efectivamente realizado. Adicionalmente, se abonará un importe de 15€ en concepto de comida o cena.

En estos supuestos, no se devengará cantidad alguna en concepto de kilometraje.

El plus de prolongación de jornada es incompatible, por su propia naturaleza, con el plus de activación de retén.

- g. PLUS TRANSPORTE: Se establece un Plus Transporte de cuantía fija de 300 euros mensuales que se abonará en 12 mensualidades y de manera uniforme a todas las personas trabajadoras, una vez hayan accedido al puesto tras completar la formación inicial de acceso. Dicho plus tendrá naturaleza extrasalarial y no será compensable ni absorbible.

- h. PLUS LLAMADA: Será de aplicación cuando la persona trabajadora sea requerida para la realización de un trabajo en la Central Nuclear de Trillo estando de libre y sin estar de retén. La cuantía del plus de llamada es la establecida en las Tablas Salariales fijadas en el Anexo I. En tales supuestos, adicionalmente al citado plus llamada, se abonará: las horas extraordinarias efectivamente realizadas, el kilometraje y el plus de turno, en caso de que aplique.

CAPÍTULO VI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 19 - CATEGORÍAS PROFESIONALES (CLASIFICACIÓN PROFESIONAL)

ANALISTA A: Es aquella persona trabajadora con más de dos años de experiencia ininterrumpida en la ejecución de las tareas propias del puesto de analista químico y radioquímico B en la Central Nuclear de Trillo. Entre otras funciones, se encuentran las de ejecución de programas de vigilancia química y radioquímica, introducción de los resultados de los análisis en las bases de datos, información a los responsables de cualquier incidencia en los servicios, aplicación del programa de control de calidad, mantenimiento de equipos de laboratorio, etc. Asimismo, las personas trabajadoras deberán realizar todas aquellas funciones de carácter administrativo y organizativo que sean necesarias para el correcto desarrollo del servicio.

ANALISTA B: Es aquella persona trabajadora que ha superado el curso de formación con menos de dos años de experiencia ininterrumpida en la ejecución de las tareas



propias del puesto de analista químico y radioquímico en la Central Nuclear de Trillo, una vez completada la formación.

ANALISTA C: es aquella persona trabajadora de nuevo ingreso durante el periodo de formación necesario para acceder al puesto de analista químico y radioquímico en la Central Nuclear de Trillo.

A través del sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio, se garantizará que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

CAPÍTULO VII

MEJORAS SOCIALES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 20 - LICENCIAS

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los siguientes motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
2. Dos días naturales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a cuatro si con tal motivo la persona trabajadora requiere hacer un desplazamiento a más de 200 km al efecto. Uno de los días deberá coincidir con el del sepelio o incineración del familiar cuando éste último coincida con días laborables para la persona trabajadora.
3. Cinco días naturales por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluso 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 requiera el cuidado efectivo de aquella.
4. Un día natural por traslado del domicilio habitual.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
6. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes oficiales cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen, la persona trabajadora tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por día completo. Las personas trabajadoras que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la convocatoria correspondiente al examen sea anterior a las 14:00 horas.



7. Por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
8. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.
A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:
 - a. Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
 - b. Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está «a cargo» del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.
 - c. Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
 - d. No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.
 - e. Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
 - f. En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.
9. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes. Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan. Salvo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por las personas trabajadoras en jornada ordinaria y actividad normal,



- quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.
10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 11. En los supuestos de que el trabajador tenga que acudir a consultorios de la seguridad social o a la realización de pruebas médicas, podrá ausentarse de su puesto de trabajo el tiempo necesario para poder llevarse a cabo, previo aviso y justificación, debiéndose organizar con la Empresa el cambio de turno con algún compañero.
 12. Hasta cuatro días al año por motivos familiares urgentes o de fuerza mayor (permiso retribuido por cuidado urgente de familiar). 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, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
 13. Hasta cuatro días por catástrofes naturales o fenómenos meteorológicos extremos que impidan acudir al trabajo.

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

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

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



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

La Empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

ARTÍCULO 21 - EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Las personas trabajadoras con un (1) año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro (4) meses y no superior a cinco (5) años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro (4) años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando la persona trabajadora lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante. Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, la persona trabajadora podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto esta se produzca. En cualquier caso, la Empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso de la persona trabajadora.

ARTÍCULO 22 - EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.



También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres (3) años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

ARTÍCULO 23 - INCAPACIDAD TEMPORAL

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (enfermedad profesional o accidente de trabajo), la Empresa complementará, desde el primer día, la prestación abonada por la Seguridad Social hasta garantizar el 90% del salario.

En los casos de baja por incapacidad temporal por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), la Empresa complementará la prestación abonada por la Seguridad Social hasta garantizar el 90% del salario de la persona trabajadora desde el cuarto día de la baja médica. Este complemento solo se percibirá en bajas de duración estimada inferior o igual a 3 meses, y solo durante ese periodo de tiempo de 3 meses.

Excepcionalmente, y solo para el supuesto de la primera baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el año natural, la Empresa complementará la prestación hasta el 90% del salario desde el primer día (y no desde el cuarto día).

A efectos de computar el salario señalado en este artículo, se tendrá en consideración la media del salario de los 3 meses anteriores a la baja médica, excluyéndose del mismo tanto las horas extraordinarias como los pluses relacionados con la realización de dichas horas y/o trabajos extraordinarios.

ARTÍCULO 24 - SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES

La Empresa suscribirá 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 €), para todo su personal. En caso de fallecimiento, esta indemnización se abonará a sus herederos legales.

ARTÍCULO 25 - RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

La Empresa ofrece para toda la plantilla, 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 por hasta el 30% del salario fijo bruto que actualmente perciben las personas trabajadoras.
- b. Las personas trabajadoras podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al Plan de Retribución Flexible, parte de los conceptos del Convenio por beneficios o productos en especie conforme a la legislación vigente.
- c. Cada trabajador o trabajadora 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 de la persona trabajadora, por cuanto solo implica 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 de que el empleado/a o la Empresa decidiesen no prorrogar el Acuerdo de Retribución Flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, el empleado/a tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que le correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.

La Empresa podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible cuando lo estime oportuno, informando a la representación 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 las personas trabajadoras que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

ARTÍCULO 26 - ROPA DE TRABAJO

La Empresa facilitará al personal uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la Empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano.

El uniforme será repuesto anualmente a 2 juegos (pantalón, polo y forro polar), un juego de zapatos. Y un abrigo cada 2 años. El mes de reponer uniformes es junio de



cada año. El concepto de reposición hace referencia al cambio de uniformes por estar deteriorado fruto de la operativa del trabajo, independientemente de las reposiciones fijas estipuladas.

Siempre que el servicio esté disponible, las personas trabajadoras que lo deseen podrán realizar el lavado de la ropa de trabajo utilizando del servicio de lavandería del centro.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 27 - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

ARTÍCULO 28 - FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la Empresa (en cuyo caso se calificará como falta grave).
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de este se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 29 - FALTAS GRAVES



Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. Los retrasos reiterados que comprometan la cobertura del turno de entrada o la correcta entrega del relevo.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
5. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando la persona trabajadora haya sido previamente informada de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la Empresa.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
14. La utilización de los medios informáticos propiedad de la Empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 87.2 del presente Convenio.
15. Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles, así como portar el mismo en zonas clasificadas como ATEX.
16. El uso del vehículo de Empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa Empresarial existente al respecto del mismo.

ARTÍCULO 30 - FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.



2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días durante un periodo de treinta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis meses.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
8. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, así como el incumplimiento de la normativa específica del centro de trabajo en relación con el procedimiento de control y análisis preventivo para detectar el consumo del alcohol, drogas, sustancias tóxicas o estupefacientes (GE-22)
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia Empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio. Se entenderá por faltas graves de respecto los comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.
11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
13. El abandono del puesto de trabajo durante el turno sin autorización o sin causa justificada.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
15. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y salvo lo previsto en el artículo 64.13 anterior.
17. La no atención o activación de los sistemas de aviso y/o localización en situación de Retén o la no respuesta y/o personación en el puesto de trabajo dentro de los límites y topes horarios pactados o establecidos al efecto.
18. La negativa injustificada a realizar el turno asignado, incluida la no incorporación sin causa válida cuando corresponda cubrir un turno



- programado.
19. La negativa injustificada a efectuar una sustitución, cuando esta resulte necesaria para garantizar la continuidad del servicio y se encuentre dentro de las obligaciones de la persona trabajadora.
 20. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
 21. El acoso moral (laboral) que suponga grave atentado contra la dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la Empresa sobre la persona acosada.
 22. 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.
 23. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, expresión de género o características sexuales a cualquier persona con relación con la Empresa.
 24. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
 25. La violación de los códigos de cumplimiento o compliance instaurados en las Empresas a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, en los términos contemplados en el Código Penal, siempre que la persona trabajadora haya sido debidamente informada sobre su contenido.
 26. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
 27. Cualquier actuación dolosa o negligencia que impida o dificulte la adecuada organización del sistema de turnos y retén.

ARTÍCULO 31 - RÉGIMEN DE SANCIONES

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

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves podrá dar lugar a la tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oída la persona trabajadora afectada, cuando la Empresa lo considere necesario para el esclarecimiento de los hechos, concediéndole un plazo de tres (3) días naturales para su contestación.

Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Delegados/as Sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio, de conformidad con el procedimiento previsto en el Convenio Colectivo general de la



industria química.

ARTÍCULO 32 - SANCIONES MÁXIMAS

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

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días
 - Despido

En todo caso, la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

ARTÍCULO 33 - PRESCRIPCIÓN

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

ARTÍCULO 34 - GRADUACIÓN DE FALTAS

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

- Faltas leves: Tres meses.
- Faltas graves: Seis meses.
- Faltas muy graves: Un año.

CAPÍTULO IX

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 35 - SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Ambas representaciones (Empresa y personas trabajadoras) se comprometen y obligan a mantener la paz social y a no promover acciones de conflicto por motivo de las materias contenidas en el presente Convenio Colectivo, entendiéndose por ambas partes que el mismo es el marco colectivo de referencia, manteniendo el compromiso expreso de su respeto.

En caso de cualquier controversia que se origine entre las partes, incluido el



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

CAPÍTULO X

IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES (PLAN DE IGUALDAD) Y MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

ARTÍCULO 36 - IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES (PLAN DE IGUALDAD)

La Empresa, en el ámbito de sus competencias y de conformidad con la normativa vigente, asume como propios los principios de igualdad y no discriminación e igualdad de trato por razón o identidad de sexo.

En concreto, la Empresa dispone del Plan de Igualdad vigente (LocDI25QF76), negociado de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y su desarrollo reglamentario a través de los RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, siendo de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras, con independencia del centro de trabajo o modalidad contractual.

Las personas trabajadoras se adhieren al Código Ético de la Empresa, cuyo contenido es de obligado cumplimiento y tiene como principal objetivo establecer los principios que deben regir la conducta profesional.

Asimismo, la Empresa cuenta con un procedimiento confidencial de actuación frente a conductas que vulneren la integridad física y moral, la dignidad, la intimidad o la igualdad de trato, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y garantizando la protección de los derechos de la persona denunciante.

Las personas trabajadoras podrán acudir al manual o procedimiento interno en materia de acoso sexual, por razón de sexo o identidad u orientación sexual, disponible para toda la plantilla. Estas medidas se ajustan a la normativa en materia de prevención de acoso y existe un firme compromiso de la Empresa en revisarlas en tanto se den cambios legales o convencionales que obliguen a su ajuste, así como en caso de que la experiencia indique su necesario ajuste.

Para canalizar denuncias o reclamaciones, la Empresa dispone de un Canal de denuncias accesible por distintos medios, incluido el acceso directo desde la página oficial de GDES.

Medidas para la igualdad y No Discriminación de las personas LGTBI



El presente convenio incorpora el principio de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, conforme a la normativa vigente, garantizando un entorno laboral respetuoso, inclusivo y libre de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

Las medidas previstas en este convenio —en materia de ingresos, clasificación profesional, permisos, régimen disciplinario, igualdad de trato y prevención del acoso— se aplicarán con pleno respeto a dicho principio.

La Empresa promoverá un entorno laboral diverso e inclusivo, garantizando la protección frente a comportamientos LGTBIfóbicos y el respeto a la identidad y orientación sexual de todas las personas trabajadoras. Cualquier vulneración de estos derechos será tratada conforme al régimen disciplinario aplicable.

Compromiso de Igualdad y No Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género

Principio de igualdad. La Empresa se compromete a garantizar un entorno laboral libre de discriminación, acoso o trato desigual por razones de orientación sexual, identidad o expresión de género. Se prohíbe expresamente cualquier trato desfavorable por estos motivos.

Prevención de la discriminación. En el marco del presente convenio, la Empresa adoptará las medidas necesarias para prevenir la discriminación por orientación sexual o identidad de género, de acuerdo con la normativa vigente y con los procedimientos internos existentes.

Protección frente al acoso LGTBI. La Empresa mantiene una política de tolerancia cero frente al acoso basado en orientación sexual o identidad de género. Las personas afectadas podrán utilizar el procedimiento confidencial de actuación ya implantado, que garantiza la protección de la persona denunciante.

Respeto a la identidad y expresión de género. La Empresa garantizará el respeto a la identidad y expresión de género de todas las personas trabajadoras.

Cumplimiento normativo. La Empresa cumplirá con la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.

Canal de denuncias. La Empresa dispone de un canal confidencial y accesible para comunicar incidentes relacionados con discriminación o acoso por estos motivos, comprometiéndose a investigar las denuncias recibidas y adoptar las medidas que procedan.

Sensibilización. La Empresa podrá promover acciones de sensibilización en materia de diversidad e inclusión, en función de sus posibilidades organizativas y de acuerdo con la normativa vigente.

Revisión. La Empresa revisará periódicamente las medidas adoptadas en materia de igualdad y no discriminación, adaptándolas a los cambios normativos que



pudieran producirse.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes acuerdan que los atrasos derivados del presente convenio colectivo se harán efectivos en el plazo máximo de dos (2) meses a partir de la fecha de su firma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En lo no previsto en las cláusulas normativas del presente Convenio, se aplicarán el Estatuto de los Trabajadores y los usos y costumbres en la prelación establecida en el artículo 3º de dicho texto legal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

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

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- a. Interpretar el contenido del Convenio y del Anexo II relativo a la norma de sustituciones del turno y del retén.
- b. Conocer y resolver las cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio y del Anexo II.
- c. Velar por el cumplimiento de lo pactado.
- d. Ejercer cuantas otras funciones contribuyan a garantizar la mayor eficacia de lo convenido.

La Comisión Paritaria se reunirá previa convocatoria de cualquiera de las partes, en el domicilio de la Empresa, debiendo celebrarse la reunión en un plazo máximo de quince (15) días naturales desde la fecha de la convocatoria realizada por cualquiera de las partes legitimadas.

En todo caso, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores para la resolución de cualquier discrepancia que pudiera surgir en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere dicho precepto.

Firmas:

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	REPRESENTACION LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
D. Domingo Garrido del Valle	D.ª Andrea López García
D.ª Virginia de la Cruz Martínez	



ANEXO I. TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2025 (desde 11/11/2025)			
CONCEPTO	ANALISTA A	ANALISTA B	ANALISTA C
SALARIO BASE ANUAL	27.560,92 €	25.206,86 €	21.976,25 €
PLUS TURNO M/T	13,39 €	13,39 €	-
PLUS TURNO M/T FESTIVO	51,14 €	51,14 €	-
PLUS TURNO NOCHE	16,99 €	16,99 €	-
PLUS TURNO NOCHE FESTIVO	67,54 €	67,54 €	-
HORA EXTRA	21,24 €	21,24 €	21,24 €
PLUS PROLONGACIÓN JORNADA	31,41 €	31,41 €	31,41 €
PLUS RETÉN*	1,85 €	1,85 €	1,85 €
PLUS ACTIVACIÓN RETÉN*	24,88 €	24,88 €	24,88 €
PLUS LLAMADA* (personal de libre/descanso)	33,00 €	33,00 €	33,00 €
PLUS TRANSPORTE*	300,00 €	300,00 €	-
KILOMETRAJE* (hasta máximo 95km)	0,26 €	0,26 €	0,26 €

TABLA SALARIAL 2026			
CONCEPTO	ANALISTA A	ANALISTA B	ANALISTA C
SALARIO BASE ANUAL	28.387,75 €	25.963,07 €	21.976,25 €
PLUS TURNO M/T	13,79 €	13,79 €	-
PLUS TURNO M/T FESTIVO	52,68 €	52,68 €	-
PLUS TURNO NOCHE	17,50 €	17,50 €	-
PLUS TURNO NOCHE FESTIVO	69,56 €	69,56 €	-
HORA EXTRA	21,88 €	21,88 €	21,88 €
PLUS PROLONGACIÓN JORNADA	32,35 €	32,35 €	32,35 €
PLUS RETÉN*	1,85 €	1,85 €	1,85 €
PLUS ACTIVACIÓN RETÉN*	24,88 €	24,88 €	24,88 €
PLUS LLAMADA* (personal de libre/descanso)	33,00 €	33,00 €	33,00 €
PLUS TRANSPORTE*	300,00 €	300,00 €	-
KILOMETRAJE* (hasta máximo 95km)	0,26 €	0,26 €	0,26 €

TABLA SALARIAL 2027			
---------------------	--	--	--



CONCEPTO	ANALISTA A	ANALISTA B	ANALISTA C
SALARIO BASE ANUAL	29.097,44 €	26.612,15 €	21.976,25 €
PLUS TURNO M/T	14,14 €	14,14 €	-
PLUS TURNO M/T FESTIVO	53,99 €	53,99 €	-
PLUS TURNO NOCHE	17,94 €	17,94 €	-
PLUS TURNO NOCHE FESTIVO	71,30 €	71,30 €	-
HORA EXTRA	22,42 €	22,42 €	22,42 €
PLUS PROLONGACIÓN JORNADA	33,16 €	33,16 €	33,16 €
PLUS RETÉN*	2,00 €	2,00 €	2,00 €
PLUS ACTIVACIÓN RETÉN*	24,88 €	24,88 €	24,88 €
PLUS LLAMADA* (personal de libre/descanso)	33,00 €	33,00 €	33,00 €
PLUS TRANSPORTE*	300,00 €	300,00 €	-
KILOMETRAJE* (hasta máximo 95km)	0,26 €	0,26 €	0,26 €

TABLA SALARIAL 2028			
CONCEPTO	ANALISTA A	ANALISTA B	ANALISTA C
SALARIO BASE ANUAL	29.824,88 €	27.277,45 €	21.976,25 €
PLUS TURNO M/T	14,49 €	14,49 €	-
PLUS TURNO M/T FESTIVO	55,34 €	55,34 €	-
PLUS TURNO NOCHE	18,39 €	18,39 €	-
PLUS TURNO NOCHE FESTIVO	73,09 €	73,09 €	-
HORA EXTRA	22,98 €	22,98 €	22,98 €
PLUS PROLONGACIÓN JORNADA	33,66 €	33,66 €	33,66 €
PLUS RETÉN*	2,00 €	2,00 €	2,00 €
PLUS ACTIVACIÓN RETÉN*	24,88 €	24,88 €	24,88 €
PLUS LLAMADA* (personal de libre/descanso)	33,00 €	33,00 €	33,00 €
PLUS TRANSPORTE*	300,00 €	300,00 €	-
KILOMETRAJE* (hasta máximo 95km)	0,26 €	0,26 €	0,26 €

Los conceptos señalados con un asterisco (*) mantienen un importe fijo durante toda la vigencia del presente convenio colectivo

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



Cod. Verificación: aee212aeba821b7df50d9733d76e76dbb57d6fd7