



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 25 de julio de 2016, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del "I Convenio Colectivo para el personal de la empresa GPEX, SAU". (2016061235)

Visto el texto del "I Convenio Colectivo para el personal de la empresa GPEX, SAU" —código de convenio 81100102012016— que fue suscrito con fecha 21 de junio de 2016, de una parte, por la Dirección de la empresa pública Sociedad de Gestión Pública de Extremadura (GPEX), en representación de la parte empresarial y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 25 de julio de 2016.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA
EMPRESA GPEX, SAU

ÍNDICE

CAPÍTULO I. NATURALEZA Y EFECTOS.

Artículo 1.º Partes negociadoras.

Artículo 2.º Naturaleza y efectos.

Artículo 3.º Ámbito Territorial.

Artículo 4.º. Ámbito Personal.

Artículo 5.º. Vigencia.

Artículo 6.º. Indivisibilidad del Convenio Colectivo.

Artículo 7.º Denuncia y Prórroga del Convenio Colectivo.

Artículo 8.º Condición más beneficiosa.

Artículo 9.º Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 10.º Organización del trabajo.

Artículo 11.º Clasificación profesional.

Artículo 12.º Desarrollo profesional.

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES.

Artículo 13.º Proceso de regularización y homogeneización.

Artículo 14.º Retribuciones.

Artículo 15.º Horas extraordinarias.

CAPÍTULO IV. MOVILIDAD Y ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO.

Artículo 16.º Movilidad geográfica.

Artículo 17.º Cambio o adaptación del Puesto de Trabajo por variación en las condiciones psicofísicas de la trabajadora o del trabajador.

Artículo 18.º Permutas.



Artículo 19.º Movilidad funcional.

CAPÍTULO V. SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 20.º Catalogación y Provisión de puestos de trabajo.

Artículo 21.º Selección.

Artículo 22.º Contratación.

CAPÍTULO VI. CALENDARIO LABORAL Y JORNADA.

Artículo 23.º Calendario laboral.

Artículo 24.º Jornada y Horario.

CAPÍTULO VII. PERMISOS Y SITUACIONES.

Artículo 25.º Vacaciones.

Artículo 26.º Permisos y licencias retribuidos.

Artículo 27.º Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Artículo 28.º Suspensión de contrato.

Artículo 29.º Excedencias.

Artículo 30.º Reingreso.

Artículo 31.º Jubilación.

Artículo 32.º Seguro obligatorio. Indemnización por incapacidad, fallecimiento, dependencia severa o gran dependencia.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 33.º Régimen Disciplinario.

Artículo 34.º Procedimiento y graduación de las sanciones.

Artículo 35.º Tolerancia o encubrimiento de las faltas.

Artículo 36.º Clasificación de las faltas.

Artículo 37.º Faltas leves.

Artículo 38.º Faltas graves.

Artículo 39.º Faltas muy graves.



Artículo 40.º Sanciones.

Artículo 41.º Prescripción de las faltas.

CAPÍTULO IX. GARANTÍAS SINDICALES.

Artículo 42.º Derechos Sindicales.

Artículo 43.º Comités de empresa o de centro de trabajo.

Artículo 44.º Garantías de los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 45.º Seguridad y Salud laboral.

Artículo 46.º Derechos y Obligaciones.

Artículo 47.º Personas Delegadas de Prevención.

Artículo 48.º Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 49.º Ropa de trabajo y equipos de protección individual.

Artículo 50.º Protección de las personas especialmente sensibles a determinados riesgos.

Artículo 51.º Vigilancia de la Salud Laboral.

Artículo 52.º Protección de la maternidad.

CAPÍTULO XI. IGUALDAD.

Artículo 53.º La Comisión de Igualdad, objetos y ámbito.

Artículo 54.º Composición.

Artículo 55.º Materias.

Artículo 56.º Funciones.

CAPÍTULO XII. FORMACIÓN.

Artículo 57.º Formación y perfeccionamiento.

CAPÍTULO XIII. PRESTACIONES NO SALARIALES

Artículo 58.º Prestaciones no salariales.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICIÓN FINAL.



ANEXO I. TABLAS SALARIALES.

ANEXO II. COMPLEMENTOS SALARIALES.

ANEXO III. SALARIOS BASE PROCESO DE REGULARIZACIÓN Y HOMOGENEIZACIÓN.

ANEXO IV. CRITERIOS CARRERA PROFESIONAL.

ANEXO V. PLAN DE IGUALDAD.

ANEXO VI. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

ANEXO VII. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL.

CAPÍTULO I NATURALEZA Y EFECTOS

Artículo 1.º Partes negociadoras.

El presente Convenio Colectivo se ha negociado y concluido entre la Dirección de la Empresa Pública 'Sociedad de Gestión Pública de Extremadura, SAU', en adelante GPEX y el Comité de Empresa, conforme prevé el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º Naturaleza y efectos.

El presente Convenio Colectivo se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y su contenido obliga, durante su vigencia, a la empresa GPEX, a los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito personal y al Comité de Empresa, comprometiéndose las partes a no adoptar medidas que impidan la aplicación del mismo y a someterse a los procedimientos arbitrales que se acuerden para caso de conflicto.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas que trabajan en la empresa y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se someterán a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente



constatadas que produzcan el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82,3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores/as a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 3.º Ámbito Territorial.

Este Convenio Colectivo es de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo que actualmente tiene abiertos GPEX, así como los que pudiera tener o crear en el futuro, en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 4.º. Ámbito Personal.

Este Convenio Colectivo regula las relaciones jurídico-laborales del personal que presta su trabajo en la empresa pública GPEX.

Así mismo este Convenio Colectivo será de aplicación a toda la plantilla de la empresa con independencia de donde preste su servicio.

Queda excluido el personal con contrato de alta dirección.

Artículo 5.º. Vigencia.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su firma y con carácter retroactivo desde el día uno de enero de 2016 en sus aspectos normativos y desde el uno de abril de 2016 los efectos económicos, y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 6.º Indivisibilidad del Convenio Colectivo.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, por lo que cualquier modificación al mismo deberá ser acordada previamente por ambas partes y debidamente publicado.

**Artículo 7.º Denuncia y Prórroga del Convenio Colectivo.**

Las partes firmantes podrán denunciar el presente Convenio Colectivo en los tres últimos meses de vigencia del mismo. En caso contrario, se entenderá prorrogado su contenido. Una vez denunciado el Convenio Colectivo, éste seguirá vigente en su totalidad hasta que se logre un nuevo acuerdo de Convenio Colectivo, que tendrá que ser ratificado por ambas partes. En el plazo de un mes a partir de la fecha de denuncia se constituirá la Comisión Negociadora.

Artículo 8.º Condición más beneficiosa.

Todo el personal al que se le aplica el presente Convenio Colectivo estará sujeto a la condición más beneficiosa en cuanto a condiciones de trabajo y aspectos económico-sociales. En este sentido, se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Artículo 9.º Comisión Paritaria.

Dentro de los treinta días siguientes a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Diario Oficial de Extremadura, se constituirá una Comisión Paritaria.

Estará compuesta por diez personas, cinco que corresponden a la Representación Legal de los/las Trabajadores/ras, y otras cinco en representación de la Empresa, propiciando una composición equilibrada y paritaria. La duración de su composición se renovará cada 4 años.

Esta Comisión, una vez constituida tendrá su razón social en el domicilio social de la Empresa.

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento.
- b) Ser el órgano de interpretación, vigilancia y forma de aplicación del presente Convenio Colectivo.
- c) Intervenir con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto colectivo que pudiera plantearse entre las partes. A tal efecto, cualquiera de las partes firmantes de este Convenio Colectivo podrá instar la constitución de la citada Comisión Paritaria, la cual deberá ser convocada dentro del plazo improrrogable de los diez días siguientes al de la fecha de recepción de la referida solicitud de constitución. El correspondiente informe de la Comisión Paritaria deberá emitirse en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de celebración de la reunión correspondiente, debiéndose notificar a las partes.
- d) Valorar los cursos para la validación de las horas de formación requeridas en los cambios de nivel y emisión de informe para la carrera profesional.



- e) Negociar, acordar y publicar nuevas propuestas de complementos retributivos que se proponga y no estén contemplados en el presente Convenio Colectivo.
- f) Vigilar y aprobar el correcto encuadramiento profesional a las funciones que realiza el personal de GPEX.
- g) Ser informada de las solicitudes de cambio de nivel.
- h) Emitir informe previo a la modificación de niveles de acuerdo con la carrera profesional horizontal, así como del resto de ascensos y promociones.

Para que pueda considerarse constituida la Comisión Paritaria y para la válida adopción de los acuerdos, deberán estar presentes, al menos, el 51% de la representatividad de cada parte.

Este órgano se reunirá al menos una vez al semestre, siempre que haga falta, o cuando una de las dos partes lo comunique. Las actas de la Comisión Paritaria, en las que deberán constar expresamente los acuerdos y los votos particulares, en su caso, serán redactadas y remitidas al Comité de Empresa en el plazo de quince días desde la celebración de la correspondiente sesión. La presidencia de la Comisión comunicará los acuerdos recogidos en el acta a la Dirección de la Empresa y a todo el personal afectado para llevarlos a efecto en los diez laborables siguientes a la firma de la misma por las partes.

La Comisión Paritaria podrá crear Comisiones Técnicas o de Seguimiento en aquellas áreas o materias que por su especificidad así lo requieran y así se considere conveniente.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.º Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de GPEX, sin perjuicio de la consulta, participación y negociación con el Comité de Empresa, cuando las decisiones de la empresa tomadas en ejercicio de sus potestades de autoorganización puedan tener repercusiones en las condiciones de trabajo en los términos del artículo 41 del E.T.

El objeto de la organización del trabajo es ser un eficiente medio propio de la Administración, basado en la adscripción óptima de los recursos humanos y la utilización óptima de los recursos materiales. El Comité de Empresa firmante del presente Convenio Colectivo participará en esta materia mediante el estudio de las condiciones de trabajo de los distintos centros, debiendo ser oído en sus conclusiones y en todas aquellas sugerencias que contribuyan a la racionalización del trabajo y a la mejora de la productividad.

La organización del trabajo se inspirará, entre otros, en los siguientes criterios:

- a) La mejora de la prestación de servicios de acuerdo con criterios de eficiencia.



- b) La simplificación de los procesos operativos y mejora de los métodos de trabajo.
- c) La adecuación de las plantillas de personal a las necesidades reales de los servicios que se han de prestar.
- d) La correcta clasificación del personal y una óptima adecuación entre puestos de trabajo y grupos profesionales.
- e) La mejora de la calidad del empleo, mediante la carrera profesional, promoción y la formación del personal.
- f) El establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con garantías de seguridad y salud.

Artículo 11.º Clasificación profesional.

Se establece una clasificación profesional dividida en cinco grupos profesionales atendiendo a la titulación y/o estudios que se requieran para el desempeño del puesto de trabajo:

- Grupo A. Doctorado/Postgrado/Licenciatura o Grado equivalente.
- Grupo B. Grado/ Diplomatura o equivalente.
- Grupo C. Bachiller / FP2 / Ciclo Grado Superior / Titulación o Cualificación Profesional, o equivalente.
- Grupo D. Graduado Escolar / Graduado ESO / FP1 / Ciclo Grado Medio / Cualificación Profesional o equivalente.
- Grupo E. Certificado escolar o equivalente / Sin titulación.

A la firma del Convenio Colectivo, se realizará un procedimiento de encuadramiento profesional para adaptar las actuales categorías profesionales a los nuevos grupos de clasificación.

En este proceso, solamente se podrá realizar clasificación de personal a un grupo superior cuando la contratación inicial se hubiera realizado por funciones profesionales sin especificar la titulación académica, siendo necesario, no obstante, contar con la titulación correspondiente al nuevo Grupo profesional, y siempre que se pueda contrastar dentro de un mismo equipo de trabajo.

En ningún caso podrá descender un/a trabajador/a de grupo de cotización en el que se encuentre encuadrado actualmente, independientemente de que ostente o no la titulación necesaria para mantenerse en dicho grupo.

Cada grupo profesional está compuesto por cinco niveles profesionales.

GRUPO A. Se encuadran en este grupo profesional las personas que trabajan en la empresa GPEX que, estando en posesión de un título de doctorado, postgrado, licenciatura o grado



equivalente, desempeñen un puesto de trabajo para los que se exija dicha titulación. Les corresponderá un salario base de veinticuatro mil euros (24.000 €) anuales de acuerdo con la tabla del anexo I-A.

Está compuesto por cinco niveles profesionales.

Nivel 1. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional A, acrediten diez años de experiencia en la empresa. Este nivel está dotado con mil seiscientos euros (1600 €) anuales.

Nivel 2. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional A, hayan permanecido cuatro años en el nivel 1 del grupo profesional y una formación de 50 horas. Este nivel está dotado con mil cien euros (1100 €) anuales.

Nivel 3. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional A, hayan permanecido cuatro años en el nivel 2 del grupo profesional y una formación de 120 horas. Este nivel está dotado con mil cien euros (1100 €) anuales.

Nivel 4. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional A, hayan permanecido cuatro años en el nivel 3 del grupo profesional y una formación de 120 horas. Este nivel está dotado con mil cien euros (1100 €) anuales.

Nivel 5. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional A, hayan permanecido cuatro años en el nivel 4 del grupo profesional y una formación de 120 horas. Este nivel está dotado con mil cien euros (1100 €) anuales.

GRUPO B. Se encuadran en este grupo profesional las personas que trabajan en la empresa GPEX que, estando en posesión de un título de grado, diplomatura o equivalente, desempeñen un puesto de trabajo para los que se exija dicha titulación. Les corresponderá un salario base de veintiún mil euros (21.000 €) anuales de acuerdo con la tabla del anexo I-A.

Está compuesto por cinco niveles profesionales.

Nivel 1. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional B, acrediten diez años de experiencia en la empresa. Este nivel está dotado con mil quinientos euros (1500 €) anuales.

Nivel 2. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional B, hayan permanecido cuatro años en el nivel 1 del grupo profesional y una formación de 50 horas. Este nivel está dotado con mil euros (1000 €) anuales.

Nivel 3. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional B, hayan permanecido cuatro



años en el nivel 2 del grupo profesional y una formación de 100 horas. Este nivel está dotado con mil euros (1000 €) anuales.

Nivel 4. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional B, hayan permanecido cuatro años en el nivel 3 del grupo profesional y una formación de 100 horas. Este nivel está dotado con mil euros (1000 €) anuales.

Nivel 5. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional B, hayan permanecido cuatro años en el nivel 4 del grupo profesional y una formación de 100 horas. Este nivel está dotado con mil euros (1000 €) anuales.

GRUPO C. Se encuadran en este grupo profesional las personas que trabajan en la empresa GPEX que, estando en posesión de un título de Bachiller, FP2, Ciclo Grado Superior, Titulación o Cualificación profesional o equivalente, desempeñen un puesto de trabajo para los que se exija dicha titulación. Les corresponderá un salario base de diecisiete mil euros (17.000 €) anuales de acuerdo con la tabla del anexo I-A.

Está compuesto por cinco niveles profesionales.

Nivel 1. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional C, acrediten diez años de experiencia en la empresa. Este nivel está dotado con mil euros (1000 €) anuales.

Nivel 2. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional C, hayan permanecido cuatro años en el nivel 1 del grupo profesional y una formación de 50 horas. Este nivel está dotado con ochocientos euros (800 €) anuales.

Nivel 3. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional C, hayan permanecido cuatro años en el nivel 2 del grupo profesional y una formación de 80 horas. Este nivel está dotado con ochocientos euros (800 €) anuales.

Nivel 4. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional C, hayan permanecido cuatro años en el nivel 3 del grupo profesional y una formación de 80 horas. Este nivel está dotado con ochocientos euros (800 €) anuales.

Nivel 5. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional C, hayan permanecido cuatro años en el nivel 4 del grupo profesional y una formación de 80 horas. Este nivel está dotado con ochocientos euros (800 €) anuales.

GRUPO D. Se encuadran en este grupo profesional las personas que trabajan en la empresa GPEX que, estando en posesión de un título de Graduado Escolar, Graduado ESO, FP1, Ciclo Grado Medio, Cualificación Profesional o equivalente, desempeñen un puesto de trabajo para los que se exija dicha titulación. Les corresponderá un salario base de quince mil euros (15.000 €) anuales de acuerdo con la tabla del anexo I-A.



Está compuesto por cinco niveles profesionales.

Nivel 1. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional D, acrediten diez años de experiencia en la empresa. Este nivel está dotado con ochocientos euros (800 €) anuales.

Nivel 2. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional D, hayan permanecido cuatro años en el nivel 1 del grupo profesional y una formación de 50 horas. Este nivel está dotado con seiscientos euros (600 €) anuales.

Nivel 3. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional D, hayan permanecido cuatro años en el nivel 2 del grupo profesional y una formación de 60 horas. Este nivel está dotado con seiscientos euros (600 €) anuales.

Nivel 4. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional D, hayan permanecido cuatro años en el nivel 3 del grupo profesional y una formación de 60 horas. Este nivel está dotado con seiscientos euros (600 €) anuales.

Nivel 5. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional D, hayan permanecido cuatro años en el nivel 4 del grupo profesional y una formación de 60 horas. Este nivel está dotado con seiscientos euros (600 €) anuales.

GRUPO E. Se encuadran en este grupo profesional las personas que trabajan en la empresa GPEX que, estando en posesión de Certificado Escolar o sin titulación, desempeñen un puesto de trabajo para los que se exija dicha cualificación. Les corresponderá un salario base de catorce mil euros (14.000 €) anuales de acuerdo con la tabla del anexo I-A.

Está compuesto por cinco niveles profesionales.

Nivel 1. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional E, acrediten diez años de experiencia en la empresa. Este nivel está dotado con seiscientos euros (600 €) anuales.

Nivel 2. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional E, hayan permanecido cuatro años en el nivel 1 del grupo profesional y una formación de 20 horas. Este nivel está dotado con cuatrocientos cincuenta euros (450 €) anuales.

Nivel 3. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional E, hayan permanecido cuatro años en el nivel 2 del grupo profesional y una formación de 40 horas. Este nivel está dotado con cuatrocientos cincuenta euros (450 €) anuales.



Nivel 4. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional E, hayan permanecido cuatro años en el nivel 3 del grupo profesional y una formación de 40 horas. Este nivel está dotado con cuatrocientos cincuenta euros (450 €) anuales.

Nivel 5. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional E, hayan permanecido cuatro años en el nivel 4 del grupo profesional y una formación de 40 horas. Este nivel está dotado con cuatrocientos cincuenta euros (450 €) anuales.

Artículo 12.º Desarrollo profesional.

El desarrollo profesional tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y la trabajadora, y tratando de lograr:

La potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los objetivos que tiene que desarrollar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.

La motivación personal y laboral a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y consecuente promoción económica.

Ámbito de aplicación.

Se aplica a todo el personal sujeto a este Convenio Colectivo.

Procedimiento.

Se realizará conforme a los requisitos de tiempo y formación establecidos en el Anexo III. La formación necesaria será negociada y acordada dentro de la Comisión Paritaria.

Progresión profesional.

Todas las personas que trabajan en la empresa, cumpliendo con los requisitos establecidos en el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a una carrera profesional que puede ser en dos sentidos:

1. Carrera Horizontal. Dentro del mismo grupo profesional.

- a) El devengo de las cantidades económicas asimiladas a cada nivel profesional se producirá el día uno del mes siguiente al que se cumplan los requisitos que dan derecho a su percepción, previa solicitud de la persona interesada y verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de la Comisión Paritaria.

La solicitud podrá realizarse con una antelación máxima de un mes al cumplimiento del tiempo requerido para el cambio de nivel.



- b) Los períodos de permanencia en la Empresa y mismo grupo profesional, así como las horas de formación necesarias para optar a un determinado nivel profesional son los establecidos en las tablas del Anexo III.
- c) Las horas aportadas para un cambio de nivel, que podrán ser de formación específica y/o transversal, tendrán validez por una sola vez, debiendo haber sido obtenida durante su permanencia en el nivel de procedencia.
- d) La anterior condición no se aplicará a la obtención del Nivel I, ni a la obtención del Nivel II para el que será válida toda formación específica y/o transversal que se aporte, con independencia del grupo profesional del que se trate.

2. Promoción o Ascenso.

2.a. Cambio a un grupo superior.

Para ello se debe dar:

- Que la empresa convoque el puesto vacante.
- Que la persona interesada cumpla con los requisitos establecidos para el acceso al grupo y puesto de la vacante.

A dicha vacante se accederá por criterios objetivos de los que, previamente, será informada la Representación Legal de los/las Trabajadores/as.

Para la ocupación de puestos vacantes o de nueva creación que tengan carácter indefinido tendrán preferencia los propios trabajadores/as acogidos a este Convenio Colectivo que cumplan los requisitos exigidos para el puesto. Para ello, previamente a ofertar públicamente el puesto, se comunicará internamente a todos sus trabajadores/as las características del mismo, de manera que aquellas personas que cumplan los requisitos exigidos podrán ser seleccionadas para ocupar el puesto de que se trate. En caso de no ser seleccionada ninguna persona interesada por no cumplir con el perfil requerido para el puesto, GPEX lo ofertará públicamente.

La comunicación a los/as trabajadores/as se realizará a través de cualquier medio establecido en la empresa para comunicarse con el personal.

El procedimiento de promoción se realizará conforme al procedimiento de selección de personal y promoción aprobado por la empresa, informado previamente a la Representación Legal de las/los trabajadores/as y debidamente publicado.

2.b. A un puesto de responsabilidad.

Se actuará conforme a lo siguiente:

Nivel 4. Promoción a director/a y responsable de áreas de negocio.

Es responsable de desplegar las líneas estratégicas del departamento o área a nivel operativo, ejecutando y realizando el seguimiento de las actuaciones, identificando



mejoras, coordinando las relaciones interdepartamentales y reportando información de la eficacia del despliegue a la Dirección.

Está considerado como personal de confianza de la Dirección, siendo su provisión, en consecuencia, mediante carrera a partir del Nivel 3 de responsabilidad, y/o de libre designación. Será informada la Representación Legal de las/los Trabajadores/as.

Son requisitos:

1.º Estar en posesión de titulación universitaria.

2.º Experiencia mínima de dos años en el Grupo A y/o B, o equivalente.

Nivel 3. Promoción a responsable de proyectos.

Es responsable de llevar a cabo la gestión total de los proyectos asignados, estimando los recursos (humanos y materiales), estrategias de desarrollo y seguimiento, necesarias a cada uno de ellos, para llevar a cabo su correcta ejecución.

Su provisión es mediante carrera y concurso, comprensiva de una valoración de méritos (con ponderación del 40%) y defensa de un proyecto (con ponderación del 60%). Será informada la Representación Legal de las/los Trabajadores/as, así como también podrá asistir una persona representante de cada organización sindical en calidad de observadora.

Serán requisitos:

1.º Estar en posesión de titulación universitaria.

2.º Experiencia mínima de dos años en el Grupo A y/o B, o equivalente.

Nivel 2. Promoción a dirección de unidad, programa, dirección técnica, coordinación o jefatura de equipo de más de 15 personas.

Es responsable de dirigir una unidad, programa o equipo, coordinando y supervisando la actuación de grupos de trabajo amplios y de sus componentes, adoptando las medidas necesarias para garantizar su productividad, asumiendo el mando directo del personal adscrito y transmitiendo al mismo las instrucciones recibidas de la persona superior jerárquica.

Su provisión es mediante carrera y concurso, comprensiva de una valoración de méritos (con ponderación del 50%) y defensa de un proyecto (con ponderación del 50%). Será informada la Representación Legal de las/los Trabajadores/as, así como también podrá asistir una persona representante de cada organización sindical en calidad de observadora.

Nivel 1. Promoción a dirección de unidad, programa, dirección técnica, coordinación o jefatura de equipo de hasta 15 personas.

Es responsable de dirigir una unidad, programa o equipo, coordinando y supervisando la actuación de grupos de trabajo reducidos y de sus componentes, adoptando las



medidas necesarias para garantizar su productividad, asumiendo el mando directo del personal adscrito y transmitiendo al mismo las instrucciones recibidas de la persona superior jerárquica.

Su provisión es mediante carrera y concurso, comprensiva de una valoración de méritos (con ponderación del 50%) y defensa de un proyecto (con ponderación del 50%). Será informada la Representación Legal de las/los Trabajadores/as, así como también podrá asistir una persona representante de cada organización sindical en calidad de observadora.

CAPÍTULO III RETRIBUCIONES

Artículo 13.º Proceso de regularización y homogenización.

Entre los años 2016 y 2020 se realizará un proceso de regularización y homogenización para igualar los salarios base por grupo profesional. Dicho proceso se iniciará el 1 de abril de 2016 y finalizará el 1 de enero de 2020 teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

1. A la persona que esté trabajando en la empresa a la firma del Convenio Colectivo y que su salario sea superior al salario base establecido para su grupo profesional, se le distribuirá su salario bruto en los diferentes conceptos retributivos existentes en el Convenio Colectivo y que le sean de aplicación y que figurará en el volcado negociado y acordado entre la Empresa y el Comité de Empresa.

En el caso de dejar de percibir posteriormente alguno de estos complementos, dicha cantidad pasará a un complemento transitorio y en su caso al complemento garantizado.

2. Las personas que estén trabajando en la empresa a la firma del Convenio y su salario bruto anual no alcance el salario base establecido para su grupo profesional, se regirán por la tabla retributiva del Anexo III con el salario base establecido para cada año del periodo de regulación.
3. Las personas que se incorporen a la empresa durante el periodo de homogenización, lo harán por el salario base establecido en el Anexo III, dependiendo del año de ingreso. Su progresión salarial seguirá conforme a lo establecido en dicho Anexo.

A partir del 1 de enero de 2021 lo harán por el salario base del grupo profesional al que pertenezca según el Anexo I-A.

Artículo 14.º Retribuciones.

1. Normas generales:

- a) El ingreso de la nómina se realizará entre los días 25 y 30 del mes al que corresponda el ingreso.



- b) Todo el personal que trabaja en la empresa tendrá a su disposición en la intranet el recibo del salario debidamente cumplimentado, en la primera quincena del mes vencido. En aquellos casos en los que no se tenga ordenador en el puesto de trabajo, la persona trabajadora recibirá el recibo de salario en mano o por correo electrónico, a su elección.
- c) Las personas que trabajan en la empresa, única y exclusivamente serán retribuidas por los conceptos y pluses salariales definidos y establecidos en este Convenio Colectivo.
- d) Las retribuciones del personal tendrán carácter preferente respecto a cualquier otro gasto de la empresa, excepto en aquellos casos excepcionales en los que se justificará debidamente por escrito a la Representación Legal de los/las Trabajadores/as.
- e) La persona trabajadora de GPEX que sea declarada de baja por enfermedad o en cualquier otra situación que dé lugar a la declaración de incapacidad temporal, la Empresa completará desde el inicio de la misma, como mejora voluntaria al subsidio legalmente establecido, las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien del salario real fijado en este Convenio Colectivo. La percepción del referido suplemento de mejora del subsidio legal, estará condicionada a que la persona en situación de baja cumpla con los requerimientos, a efectos de control de dicha situación, que en su caso se efectúen por parte de los servicios médicos que designe la empresa.
- f) Todas las aplicaciones de nuevos complementos retributivos, así como los incrementos de aquellos existentes, se empezarán a devengar a partir de enero de 2017, a excepción del complemento de antigüedad y el complemento de nivel profesional.

2. Conceptos Retributivos.

Las retribuciones de los trabajadores se ajustarán a la siguiente estructura:

14.0. Salario base. (X 14).

14.1. Nivel profesional. (X14).

14.2. Pagas extraordinarias:

- Paga extraordinaria de junio.
- Paga extraordinaria de Navidad.

14.3. Complementos.

- Antigüedad. (X14).
- Antigüedad consolidada. (X14).
- Complemento personal transitorio (x14).
- Complemento personal garantizado. (X14).



- Complemento de peligrosidad, penosidad, toxicidad (x12).
- Complemento de sábados, domingos y festivos. (X12).
- Complemento de turnicidad. (X12).
- Complemento de nocturnidad. (X12).
- Complemento de jornada partida (x12).
- Complemento de destino (x12).
- Complemento de disponibilidad (x12).
- Complemento de responsabilidad (x12).

14.4. Horas extraordinarias.

14.5. Dietas y gastos de desplazamiento.

Los conceptos retributivos del personal, cuyas cuantías se establecen en las Tablas Salariales que figuran en los Anexos I, II, III y IV (a excepción de la antigüedad consolidada, complemento personal transitorio y complemento personal garantizado que no figuran), son las siguientes:

a) Salario base:

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en 14 mensualidades, correspondiendo 2 de ellas al concepto de pagas extraordinarias, cuyo importe viene determinado por el grupo al que se adscribe la persona trabajadora de acuerdo con el Anexo I- A y según el año de ingreso durante el periodo de normalización salarial según la tabla del Anexo III. El personal de nueva contratación entrará siempre por el salario base del grupo y durante el periodo de normalización por el establecido en el Anexo III según el año de ingreso.

b) Complemento de Nivel Profesional.

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en 14 mensualidades, cuyo importe viene determinado por el nivel que se asigna al trabajador o trabajadora dentro del grupo al que pertenezca de acuerdo con el Anexo I-C. Esta cantidad es proporcional al tiempo de prestación del trabajo.

c) Pagas Extraordinarias:

Se abonarán dos pagas extraordinarias al año en los meses de junio y diciembre, compuesta cada una de ellas por la suma del salario base de grupo, el complemento de antigüedad, antigüedad consolidada, complemento personal transitorio, complemento personal garantizado y el complemento de nivel profesional de cada trabajador/a.



El devengo de cada una de las pagas extraordinarias se producirá conforme a la situación y derechos de la persona trabajadora, entre el 15 y el 20 de los meses de junio y diciembre de cada año, en proporción a los días cotizados durante los seis meses anteriores, esto es, desde el 1 de enero al 30 de junio y desde el 1 de julio al 31 de diciembre. A estos efectos los meses se considerarán de treinta días. En caso de cese de la persona trabajadora se liquidará la parte proporcional de paga extraordinaria que corresponda hasta el día de cese, incluido éste, conforme a la regla anterior.

d) Complemento de Antigüedad:

1. Las personas que trabajan en la empresa tendrán derecho por cada tres años trabajados en la misma, a una retribución mensual de 30 € (420 € anuales) hasta un máximo de 9 trienios. Esta retribución se abonará en catorce mensualidades.
2. Los trienios se devengarán en el mes en que se cumplan.

Aquellas personas que ya tengan reconocido económicamente este complemento, lo consolidarán pasando a devengar los trienios que les queden a la nueva cantidad.

e) Complemento de Antigüedad consolidada:

Es la cantidad que viniera percibiendo el trabajador o trabajadora a título personal con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo en el concepto antigüedad o antigüedad consolidada.

f) Complemento Personal Transitorio:

El excedente económico que como consecuencia de la adaptación a las nuevas tablas retributivas de este Convenio Colectivo pudiera tener un trabajador o trabajadora a la fecha de firma de este Convenio Colectivo y que tendrá un carácter de absorbible en aquellos conceptos que se consideren como tales, con excepción de los conceptos de antigüedad, antigüedad consolidada y complementos funcionales excepto los de responsabilidad, y que llegará hasta el máximo de niveles de su grupo profesional y se abonará en catorce mensualidades.

Este concepto retributivo no será de aplicación a las personas que se incorporen a la empresa con fecha posterior a la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

g) Complemento Personal garantizado:

El excedente económico que como consecuencia de la adaptación a las nuevas tablas retributivas y resultante de aplicar el Complemento Personal Transitorio de este Convenio Colectivo, pudiera tener un trabajador o trabajadora a la fecha de firma de este Convenio Colectivo y que se abonará en catorce mensualidades.

En el caso de que el/la trabajador/a pase a percibir un complemento de responsabilidad como consecuencia de la provisión de puestos de trabajo, se convertirá en absorbible de forma temporal, durante el tiempo en que ocupe el puesto de responsabilidad y con



el límite del importe de dicho complemento en el nivel que se le asigne. Se recuperará en su importe inicial al cesar en la responsabilidad.

Igualmente se procederá en las situaciones de promoción a un Grupo profesional superior.

Este concepto retributivo no será de aplicación a las personas que se incorporen a la empresa con fecha posterior a la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

h) Complemento de Peligrosidad, penosidad, toxicidad.

Es una retribución económica para aquellas personas que realizan actividades consideradas como tóxicas, penosas o peligrosas, siempre que, aun adoptando todas las medidas posibles, existan ciertos riesgos que vayan a seguir estando presentes, circunstancia esta a determinar por el Comité de Seguridad y Salud laboral, de acuerdo con la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y la actividad de la persona, y según los criterios para delimitar cuáles son los trabajos excepcionalmente penosos, peligrosos, insalubres o tóxicos que establece el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (RD 1561/1995).

La dotación económica de este complemento es de ciento veinte euros (120 €) mensuales, independientemente de la categoría que ostente.

i) Complemento de sábados, domingos y festivos.

Para aquel personal que esporádicamente tenga que trabajar en sábados, domingos y/o festivos, el valor del día será de cuarenta euros (40 €). Aquellas personas cuya jornada laboral coincida con sábados, domingos y festivos, este complemento lo cobrarán en doce mensualidades con un valor mensual de trescientos cincuenta euros (350 €).

j) Complemento de Turnicidad.

A aquellas personas que alternativamente tengan turno rotativo repartido entre mañanas y tardes o mañanas, tardes y noches, se les abonará este complemento en una cantidad anual de setecientos veinte euros (720 €) repartidos en doce mensualidades a una cantidad de sesenta euros (60 €).

k) Complemento de Nocturnidad.

Para aquellas personas que esporádicamente tengan que trabajar en horario nocturno, el valor de la jornada nocturna será de doce euros (12 €). Aquellos trabajadores y trabajadoras cuya jornada laboral sea íntegramente en nocturnidad, este complemento lo cobrarán en doce mensualidades con un valor mensual de trescientos cincuenta euros (350 €).

La jornada nocturna se considerará desde las 22 horas hasta las 6 horas.

l) Complemento de Jornada partida.

Este complemento consiste en la retribución económica para aquellas personas cuya distribución de jornada diaria, con carácter regular, comprenda lo que se entiende por



“jornada partida”, es decir, que la jornada diaria se realice en horario de mañana y tarde con una pausa para comer. Esta distribución de jornada partida no podrá ser superior a cuatro días a la semana o su equivalente mensual.

La retribución correspondiente será:

- Cuatro tardes a la semana durante el mes completo, 70 € brutos/mensuales. Equivalente anual de 840 € brutos.
- Menos de cuatro días a la semana, 5 € brutos/día.

Este complemento no es compatible con el complemento de turnicidad y para los contratos de trabajo en sábado, domingos y festivos.

Este complemento no se podrá utilizar para modificar la jornada laboral ni para las puntas o picos de trabajo. Tampoco será aplicable a las personas que voluntariamente y por flexibilidad horaria hayan elegido este tipo de jornada.

m) Complemento de Destino:

Aquellas personas que estén destinadas fuera de España, percibirán una retribución anual por concepto de destino de 7.000 € anuales.

n) Complemento de Disponibilidad:

La disponibilidad establecida en guardias tendrá la siguiente retribución:

Guardia 1 (obligación de presentarse en el puesto de trabajo en un tiempo máximo de 30 minutos): Se abonará una cantidad de ciento cuarenta euros (140 €) semanales. Para casos en que la disponibilidad sea por día se abonará la parte proporcional, veinte euros (20 €) por día.

Guardia 2: Se abonarán ochenta y cuatro euros semanales (84 €). Para casos en que la disponibilidad sea por día y no tenga que incorporarse en el tiempo máximo de 30 minutos, se abonará la parte proporcional de doce euros por día (12 €).

ñ) Complemento de Responsabilidad: Retribución que perciben aquellas trabajadoras y trabajadores que tienen una responsabilidad adicional en el desempeño de sus funciones. La dotación económica de este complemento estará en función del nivel de responsabilidad que se le atribuye, según la siguiente estructura organizativa:

a) Nivel 4. Director/a y responsable de áreas de negocio.

La dotación económica, es: $1.250 \text{ € b./mes} \times 12 = 15.000 \text{ € b./año}$.

b) Nivel 3. Responsable de proyectos.

La dotación económica, es: $625 \text{ € b./mes} \times 12 = 7.500 \text{ € b./año}$.



c) Nivel 2. Dirección de Unidad, Programa, Dirección técnica, coordinación o jefatura de equipo de más de 15 personas.

La dotación económica, es: $312,50 \text{ € b./mes} \times 12 = 3.750 \text{ € b./año}$.

d) Nivel 1. Dirección de Unidad, Programa, Dirección técnica, coordinación o jefatura de equipo de hasta 15 personas.

La dotación económica, es: $156,25 \text{ € b./mes} \times 12 = 1.875 \text{ € b./año}$.

o) Gastos de dietas y desplazamientos.

- Desplazamientos: Corresponde a 0,22 € brutos/km, por el uso de vehículo particular con motivo de trabajo, previa comunicación y autorización por la Empresa.
- Dietas: Todo personal de la Empresa que, como consecuencia del trabajo que se le encomiende o una actividad, necesite comer, cenar o pernoctar fuera de su domicilio particular, se le abonará la cantidad, de:

ESPAÑA:

— Media dieta: 20 €.

— Dieta completa: 40 €.

— Pernoctación: 75 €.

EXTRANJERO:

— Media dieta: 30 €.

— Dieta completa: 60 €.

— Pernoctación: 95 €.

Si la persona trabajadora, en el desarrollo específico de su trabajo, y de manera suficientemente motivada y justificada, superase la cantidad estipulada para el gasto de comida y/o cena, la empresa abonaría el coste de la misma, no cobrando en esa ocasión la media dieta o la dieta completa que le correspondiese.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al anticipo a cuenta de los gastos previstos y aprobados por su responsable de departamento, siempre y cuando se prevean que superen los 100 €. El trabajador o trabajadora devolverá el excedente del importe anticipado por la empresa, si lo hubiera, mediante el procedimiento interno que se establezca al efecto.

En caso de viajes al extranjero, la empresa correrá a cargo de todos los gastos que se originen, incluidos los gastos ocasionados por los cambios de divisa. Así mismo se contratará un seguro de viaje que incluya los posibles gastos médicos y repatriación que pudieran ocasionarse.



Resto de gastos: El resto de gastos en que pueda incurrir la persona trabajadora de GPEX (taxi, parking, alojamiento, transporte, etc.) serán reembolsados, según el procedimiento interno establecido en cada momento.

En el caso de que el gasto originado supere los 50 €, la empresa reembolsará dicho gasto, previa solicitud del trabajador/a, en la semana que se haya originado el mismo.

3. Revisión Salarial.

A partir de la conclusión del periodo de normalización salarial, el valor porcentual de revisión salarial de la plantilla de GPEX será asimilado al mismo que asigne cada año la Administración Regional para sus empleados/as públicos/as.

Artículo 15.º Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinaria el exceso de jornada sobre la habitual de la persona trabajadora. Para su realización, será preceptiva la autorización por parte de la Empresa, siendo su compensación en tiempo según la siguiente conversión:

- 1 hora trabajada en día laboral = 1,5 horas de descanso.
- 1 hora trabajada en día no laboral = 2,0 horas de descanso.

El cálculo se realizará sobre el cómputo semanal, pudiéndose disfrutar este derecho por jornadas completas o a voluntad de la persona trabajadora por horas, previa solicitud del interesado/a y autorización de su responsable.

Excepcionalmente, la empresa podrá abonar un porcentaje de las mismas, no superior al 20%, cuando entienda que el número de horas a compensar no permite el desarrollo normal de la actividad encomendada.

CAPÍTULO IV

MOVILIDAD Y ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 16.º Movilidad geográfica.

1. Traslados.

Las personas que trabajan en la empresa no podrán ser trasladadas a un centro de trabajo que exija cambio de localidad, salvo cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, de acuerdo y en los términos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad geográfica se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el referido artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, se procurará que el traslado cause las menores molestias posibles a la persona, a quien habrá de notificársele con una antelación mínima de un mes, siempre y



cuando esta movilidad implique un cambio de domicilio, teniendo derecho a que se le abonen los gastos de viaje a ella y a los familiares a su cargo, así como de traslado de muebles y enseres.

Aparte de ello, tendrá derecho a una indemnización de tres mil euros (3.000 euros) cuando el traslado se produzca al extranjero, y de dos mil euros (2.000 euros) cuando el traslado sea a otra comunidad autónoma. En ambos casos será preceptiva la presentación de certificado de empadronamiento o equivalente.

Asimismo, de conformidad con el trabajador o la trabajadora y para el caso que tenga hijos o hijas en edad escolar, se procurará que el traslado no se haga efectivo hasta que finalice el curso académico.

Las personas afectadas por procesos de reestructuración y redistribución de efectivos que hayan sido trasladadas forzosamente de sus puestos por amortización de los mismos, tendrán preferencia en los traslados que se convoquen para ocupar los puestos vacantes que se produzcan en la localidad donde prestaban sus servicios con anterioridad a los procesos de reestructuración y redistribución de efectivos citados. Este derecho de preferencia sólo podrá ser ejercido por una única vez.

2. Desplazamientos temporales.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales del personal a su servicio que exijan que éste resida en una población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, utilizando como referencia el importe diario del transporte público desde la localidad del domicilio personal hasta la localidad donde se halle ubicado el centro de trabajo, con un máximo mensual de cien euros (100 €).

En cualquiera de los casos, la empresa abonará por adelantado los gastos de desplazamientos que se vayan a originar.

La persona que vaya a ser desplazada y el Comité de Empresa, deberán ser informados del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Las personas afectadas por estos desplazamientos tendrán derecho a los siguientes permisos no acumulativos:

- Desplazamientos de un mes: un día.
- Desplazamientos entre un mes y dos meses: dos días.

Las personas afectadas por desplazamientos iguales o superiores a 3 meses tendrán derecho a un permiso retribuido de 4 días hábiles en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento.

Este permiso se disfrutará previo y/o durante el transcurso del desplazamiento temporal.



No podrá verse afectado por los desplazamientos temporales el personal en situación de acumulación por lactancia, así como aquellas personas que hubiesen reducido su jornada laboral por el cuidado de hijos o hijas, familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, o personas a su cargo.

Artículo 17.º Cambio o adaptación del Puesto de Trabajo por variación en las condiciones psicofísicas de la trabajadora o del trabajador.

1. Embarazo y Lactancia.

Cuando de la evaluación de las condiciones de trabajo se revele un riesgo para la seguridad y salud, o posible repercusión sobre el embarazo o lactancia, no sea posible la adopción de medidas para evitar la exposición a dicho riesgo, siendo certificado por quien tenga asignado por la empresa las contingencias profesionales, con informe médico del servicio público de salud que asista facultativamente a la trabajadora, la empresa debe:

- a) Asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente, hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto anterior. Para ello la empresa previa consulta con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, le asignará un puesto de trabajo exento de riesgo a estos efectos. El cambio de puesto es también aplicable durante el periodo de lactancia cuando las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o de su hija/o.
- b) Si la trabajadora no puede ser destinada a un puesto dentro de su mismo grupo o categoría, conservará las retribuciones de origen, aplicando también estas condiciones al periodo de lactancia.
- c) Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y salud mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Incapacidad Permanente Parcial.

Cuando las personas que trabajan en la empresa fuesen declaradas bajo esta modalidad de incapacidad, con una disminución no inferior al 33% de su rendimiento normal para su profesión habitual, tendrán derecho a una adaptación y/o cambio de puesto de trabajo que le permita seguir desempeñando las funciones del puesto de trabajo. En caso de no ser posible la adaptación, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo acorde con sus circunstancias psicofísicas.

3. Incapacidad Permanente Total.

Se atenderá a los siguientes supuestos:



- PROVISIONAL. En este supuesto la persona que trabaje en la empresa tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo, con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta dos años.
- DEFINITIVA. Este supuesto podrá ser instado por la empresa o por el propio trabajador o trabajadora, con el obligado informe de la Comisión Paritaria. Para las personas que hayan generado derecho a pensión contributiva, la empresa complementará con un contrato parcial hasta llegar al 100% de la base reguladora del trabajador o de la trabajadora. En el supuesto de que no haya generado pensión contributiva, la empresa contratará a esta persona bien a tiempo completo o parcial con el objetivo de mantener su poder adquisitivo.

Las personas inmersas en cualquiera de los supuestos de este artículo tendrán derecho al cambio, adaptación o recolocación en otro puesto de trabajo acorde con su capacidad psicofísica.

4. Enfermedad Profesional o Enfermedad que no constituya Incapacidad Temporal.

Si como consecuencia de los reconocimientos médicos se descubre algún síntoma de enfermedad profesional o enfermedad que no constituya incapacidad temporal pero cuya progresión o recaída es posible evitar mediante el traslado a otro puesto de trabajo exento de riesgo, se llevará a efecto este cambio dentro de la misma empresa. También servirá el preceptivo informe del Servicio Público de Salud.

En caso de que sea una enfermedad temporal, previo dictamen en el que se demuestre la desaparición de esa enfermedad, se perderán los derechos derivados de este artículo.

El traslado de puesto de trabajo no afectará a las retribuciones del trabajador o la trabajadora, conservando las remuneraciones del puesto anterior en el caso de que el nuevo puesto sea de grupo inferior.

Para la objetiva tramitación de este derecho, el traslado se efectuará previo informe del Comité de Seguridad y Salud.

Si objetiva y motivadamente la empresa no pudiese acogerse a ninguno de los supuestos anteriores, la persona trabajadora de la empresa tendrá derecho para todos los supuestos contemplados en el presente artículo y a su elección, de común acuerdo con la empresa, a que los trabajos inherentes al puesto que venía desempeñando o al de nueva designación, se podrán desempeñar desde el domicilio particular del trabajador o trabajadora, respetándosele todas las condiciones laborales que venía disfrutando hasta la fecha de declaración de la incapacidad.

Artículo 18.º Permutas.

La Dirección de la Empresa podrá autorizar, ante la solicitud de las personas afectadas y previo informe de la Comisión Paritaria, permutas de ubicación geográfica entre las personas afectadas por el presente Convenio Colectivo siempre y cuando concurran las siguientes circunstancias:



- a) Los trabajadores y/o trabajadoras deben pertenecer al mismo grupo profesional y ocupar puestos de trabajo análogos.
- b) Si se produjesen modificaciones salariales, sería necesaria la autorización expresa de las personas que permutan.
- c) La permuta no da derecho a indemnización alguna por traslado.
- d) No podrá suponer, en ningún caso, aumento de la masa salarial de la Empresa.

Artículo 19.º Movilidad funcional.

La prestación debida por cada trabajador o trabajadora quedará establecida por su grupo profesional, nivel profesional alcanzado dentro de su grupo y de responsabilidad, con las únicas limitaciones derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción.

Todas las movilidades funcionales serán comunicadas previamente a la persona interesada y a la Representación Legal de los/las trabajadores/as.

- a) Cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional.

Caso de producirse una vacante, por nueva creación, rotación o baja de su titular, la dirección podrá asignar a ella a cualquier trabajador o trabajadora, siempre que no signifique modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.

- b) Cambio de puesto a otro de grupo profesional inferior.

Por razones técnicas u organizativas, podrá efectuarse movilidad funcional con otro grupo profesional equivalente, distinto del propio, siempre de acuerdo a la formación y experiencia profesional del trabajador o trabajadora.

Esta movilidad tendrá el límite máximo de tres meses, salvo en los casos de sustitución de un trabajador o trabajadora en situación de incapacidad temporal o excedencia, en cuyo caso la movilidad no podrá durar más de 12 meses.

Este tipo de movilidad no implicará cambios en la retribución del trabajador o trabajadora.

Hasta que el resto de personas de su mismo puesto no hayan rotado en la realización de dichas tareas, no podrá verse implicada en otro proceso de movilidad funcional a un grupo inferior.

A estos efectos se consideran grupos profesionales equivalentes:

Grupo A con Grupo B.

Grupo B con Grupo C.



Grupo C con Grupo D.

Grupo D con Grupo E.

c) Trabajo de superior categoría.

En el caso de realizar trabajos de grupo superior, para lo que será preceptivo disponer de la correspondiente titulación, el trabajador/a percibirá las diferencias que puedan existir a su favor en los diferentes conceptos salariales. Este cambio de grupo no podrá ser superior a 6 meses, siempre que no se trate de una sustitución por IT, y no se tendrá en cuenta para la promoción o ascenso.

En el caso de no adaptarse al nuevo puesto de trabajo, volverá a su puesto o similar dentro de su grupo profesional.

CAPÍTULO V

SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 20.º Catalogación y Provisión de puestos de trabajo.

a. Catalogación.

a.1. La modificación de la Clasificación de Puestos de Trabajo (CPT) será negociada por acuerdo entre la Empresa y Comité de Empresa.

b. Promoción.

b.1. Se iniciarán procesos de promoción profesional, con arreglo a criterios objetivos.

Promoción horizontal. Según lo establecido en el articulado 12.º, punto 1 de Progresión profesional (carrera horizontal).

Promoción vertical. Según lo establecido en el articulado 12.º, punto 2 de Progresión profesional (promoción o ascenso).

b.2. Cuando una persona realice funciones de un grupo superior, conforme a lo establecido en el artículo 19.º, por un tiempo igual o superior a seis meses, se procederá con arreglo a Ley (art. 39 de ET).

De los procesos de ascensos y promociones será informada la RLT., sin perjuicio de lo establecido en el articulado 9.º y 12.º del presente documento.

Artículo 21.º Selección.

El procedimiento de selección de personal para dotar una necesidad con recursos externos, se realizará conforme al procedimiento aprobado por la Empresa y debidamente publicado.

La Representación Legal de los/las trabajadores/as será informada de las publicaciones que se realicen previas a los procesos de selección, a cuyos informes finales tendrá acceso.

**Artículo 22.º Contratación.**

- a) Las normas de contratación habrán de someterse a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Básica de Empleo y demás normas de aplicación en esta materia.
- b) En los contratos se establecerá un período de prueba con una duración de tres meses para el acceso a categorías profesionales de los Grupos A y B y un mes para el resto. No estarán sujetas al período de prueba aquellas personas que hayan desempeñado las mismas funciones en GPEX, bajo cualquier modalidad de contratación, durante un período igual o superior al establecido como período de prueba. A estos efectos, no se considerarán las funciones distintas del puesto de trabajo de pertenencia que se asignen por movilidad funcional.
- c) La Dirección de la Empresa aplicará, en el ámbito de este Convenio Colectivo, los derechos de información de la Representación Legal de los/las Trabajadores/as en materia de contratación y elaborará anualmente una estadística de empleo temporal facilitándola al Comité de Empresa, de conformidad con lo dispuesto en los apartados primero y segundo del artículo 64.1, apartado segundo del artículo 65 y apartado segundo del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, se reservará un mínimo del 3% de la contratación efectiva para personas en situación de discapacidad, pudiendo complementarse esta ratio con empresas contratadas, con independencia de las situaciones de discapacidad sobrevenidas en el personal que trabaja en la Empresa.

Las distintas formas de contratación de la empresa serán las siguientes:

- a) Contrato indefinido.
- b) Contrato por obra o servicio.
- c) Contrato de interinidad. Bajo esta modalidad se realizarán las contrataciones para sustituir al personal que trabaja en GPEX por los siguientes motivos, siempre que no haya sido posible cubrirla con recursos internos disponibles:
 - IT.
 - Maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo, lactancia, adopción o acogimiento de menores.
 - Todas las excedencias a las que tengan derecho las trabajadoras y los trabajadores.
 - Seguridad de las víctimas de violencia de género.
 - Incapacidad parcial o permanente.
 - Cualquier vacante que se produzca en la Empresa. Si la vacante es definitiva se cubrirá obligatoriamente a través de los procesos selectivos en el plazo máximo de tres meses.



- Contrato de relevo por jubilación parcial o anticipada.

d) Contratos formativos.

Bajo esta modalidad se diferencian dos tipos de contratos: en prácticas y para la formación.

Contrato de trabajo en prácticas.-.

El objeto de este contrato y dado las especiales características de GPEX, es la obtención por parte del trabajador o trabajadora, de la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios. Para ello será requisito obligatorio poseer titulación universitaria o formación profesional de grado medio o grado superior, o título oficialmente reconocido como equivalente, que habilite para el ejercicio profesional. Al mismo tiempo se tiene que cumplir que la persona no haya estado contratada bajo esta modalidad, en esta o en otra empresa y que no hayan transcurrido más de cuatro años desde la finalización de los estudios.

Los contratos no podrán ser inferior a seis meses ni superior a dos años, que podrán ser por tiempo parcial o completo recibiendo el setenta por ciento de las retribuciones que marque el presente Convenio Colectivo el primer año y el ochenta por ciento el segundo año, de acuerdo con la CPT.

El número de contratos de esta modalidad no podrá ser superior al cinco por ciento (5%) del total de la plantilla, salvo que la Comisión Paritaria autorice el incremento de este porcentaje hasta el máximo legal.

Contrato para la formación.-.

Bajo esta modalidad se podrán realizar contrataciones con personas que cumplan los siguientes requisitos: ser mayor de 16 años y menor de 25 y que carezcan de la titulación para poder ser contratadas en la modalidad de contrato de trabajo en prácticas.

El número de contratos de esta modalidad no podrá ser superior al 5% del total de la plantilla.

El objeto del contrato es la adquisición por parte de la trabajadora/del trabajador de la formación teórico-práctica adecuada para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo.

El tiempo para la formación será como mínimo el 25% de la jornada de trabajo existente en la Empresa. En cuanto a la retribución, será proporcional al tiempo efectivamente dedicado al trabajo restándole el tiempo de la formación, aplicándoles a estos trabajadores y trabajadoras las mismas tablas salariales que a los de su grupo profesional según CPT.

e) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Si como consecuencia de la actividad empresarial, así como de los contratos que efectúe la Empresa con sus clientes, se originase un aumento o exceso de pedidos, los



trabajadores y las trabajadoras se contratarán bajo esta modalidad contractual, no pudiendo ser la duración de este contrato superior a seis meses computados en un periodo de doce meses.

f) Contrato de trabajo a domicilio.

El contrato de trabajo a domicilio es aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio de la persona que presta su servicio a la Empresa, o en lugar elegido libremente por ésta y sin "vigilancia del/la empresario/a" pero siguiendo las instrucciones del empresario sobre el modo y forma de ejecutar el trabajo y el cumplimiento de objetivos.

Este tipo de contrato de trabajo podrá ser solicitado tanto por el trabajador o la trabajadora como por la Empresa, siendo necesario el acuerdo entre ambas partes para su concesión, pudiendo ser de forma temporal o indefinida.

CAPÍTULO VI

CALENDARIO LABORAL Y JORNADA

Artículo 23.º Calendario laboral.

El calendario laboral lo elaborará anualmente la dirección de la empresa previa consulta e informe de la representación legal de los trabajadores/as. Este comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima pactada.

Se elaborará en el último trimestre del año anterior, finalizando el plazo para su aprobación el día 15 de febrero del año laboral en que se aplica.

Para la elaboración del calendario laboral, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a. El cómputo se efectuará sobre 365 días.
- b. Se descontarán:
 - 22 días laborables de vacaciones.
 - 6 días de Convenio.
 - 104 días correspondientes a sábados y domingos o los que figuren en el calendario anual.
 - 14 días festivos.
 - 24 y 31 de diciembre.

En aquellos centros que deban adoptar una distribución anual de las horas de trabajo de modo desigual en distintos períodos de tiempo, esta distribución constará en el calendario laboral, estableciéndose en el mismo el horario de trabajo.



El día festivo o no laborable (24 y 31 de diciembre) que coincida con uno de los días del descanso semanal, así como el de aquellas personas al servicio de la Empresa cuyo descanso semanal coincida en lunes y el festivo sea trasladado por el órgano competente del domingo al lunes, serán compensadas guardando la misma proporcionalidad con la que lo haga la Administración Regional para sus empleados/as públicos/as.

Para el disfrute de dichos días de descanso se seguirá la siguiente norma:

1. Se podrá disfrutar durante el año en curso o hasta el 30 de enero del siguiente año, salvo acuerdo en contra entre la Empresa y el Comité de Empresa.
2. Se respetará la cobertura de cada equipo de trabajo según planificación y/o necesidades de producción, que será como máximo del 50%.
3. Las solicitudes se realizarán a través del actual "portal del empleado" o del sistema que la empresa establezca para tal efecto, para lo cual deberá estar debidamente habilitado.
4. Para contestar a las solicitudes se atenderán a los siguientes criterios:
 - a) Si se solicita con más de un mes de antelación, se contestará al menos treinta días antes de la fecha solicitada.
 - b) Si se solicita con una antelación inferior o igual a un mes, deberá contestarse en un plazo de tres días a partir de la fecha de solicitud.

Si la empresa no responde a la solicitud en los plazos establecidos para las vacaciones fuera del periodo preferencial, se entenderá que está concedida.

Artículo 24.º Jornada y Horario.

La regulación de las jornadas de trabajo en la empresa GPEX, atendiendo a la flexibilidad horaria derivada de la necesidad de adaptar la jornada a las características y necesidades específicas de las personas que trabajan en la empresa, con el objetivo de conseguir una utilización más flexible de los tiempos de trabajo, así como las peculiaridades de los trabajos que se realizan en la empresa y con el objeto de reforzar la salud y seguridad de todas las personas que trabajan, Empresa y R.L.T. aprueban una duración máxima de la jornada anual que será la resultante de aplicar los apartados a y b del artículo de Calendario Laboral.

La jornada laboral será como máximo de 1.630 horas anuales, 37 horas 30 minutos semanales, de manera general. En su regulación deberá tenerse en cuenta las distintas adaptaciones de jornadas que el personal de la empresa tenga en función de sus características y necesidades a fin de que mantenga su flexibilidad horaria, de manera que la distribución semanal no sea superior a la jornada establecida.

La regulación que efectúe la Junta de Extremadura a sus empleadas y empleados públicos será plenamente de aplicación al personal de GPEX.



El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias y el descanso diario entre jornadas será de 12 horas, sin perjuicio de los supuestos en que se realicen jornadas especiales de conformidad con lo dispuesto en este Convenio Colectivo y en la normativa que le sea de aplicación. Por motivo justificado de movilidad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral o concentración horaria a elección de la persona trabajadora, podrán realizarse 10 horas diarias por un máximo de dos días a la semana.

Con carácter general, la jornada será de lunes a viernes, excepto para aquellos trabajos que se realicen en fines de semana, siendo el tiempo obligatorio de permanencia en el puesto de trabajo de 9 a 14 horas, este horario podrá variar en 15 minutos a la entrada y 15 minutos a la salida por motivo justificado de conciliación familiar, pudiendo distribuir el resto entre las 7:00 y las 9:00 horas y entre las 14:00 y las 19:00 horas.

Las normas del sistema de control horario que se implanten en la empresa, deberán ser informadas previamente a la Representación Legal de las y los Trabajadores.

El descanso semanal será como norma general de dos días consecutivos, sábados y domingos, a excepción de aquellas personas cuya jornada laboral comprenda esos días, las cuales tendrán derecho a dos días consecutivos de descanso.

Todo el personal librará como mínimo 24 fines de semana de los 48 de trabajo anual, no pudiéndose trabajar más de dos fines de semana seguidos. Para los días festivos se establecerá el mismo criterio, salvo aquellos/as trabajadores y trabajadoras que están específicamente contratados/as para trabajos de fines de semana y festivos.

Todo el personal disfrutará de una pausa máxima de 30 minutos en su jornada diaria, que se computará como trabajo efectivo. En los trabajos nocturnos habrá un descanso de 30 minutos o dos descansos de 15 minutos.

En las jornadas especiales podrán realizarse más de 9 horas diarias y estarán reguladas antes de realizarse mediante acuerdo entre la Representación Legal de las y los Trabajadores y la dirección de la Empresa, comunicándose a las trabajadoras y trabajadores afectados.

El tratamiento para la aplicación de las jornadas especiales o distribución irregular de jornada seguirá lo establecido en la normativa vigente en cada momento, previo consenso con la Representación Legal de las y los trabajadores.

CAPÍTULO VII PERMISOS Y SITUACIONES

Artículo 25.º Vacaciones.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas con una duración de veintidós días laborables anuales por año completo de trabajo, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo prestado. En caso de fracción, se redondeará al alza.



El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado y hasta el 31 de enero del año siguiente, y, con carácter extraordinario, hasta el 31 de marzo debidamente motivado. El periodo preferencial de vacaciones será del 15 de junio al 15 de septiembre.

Las vacaciones podrán disfrutarse en periodos fraccionados, en cuyo caso cada una de las fracciones deberá ser, como mínimo, de siete días naturales consecutivos. No obstante lo anterior, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo podrá optar, a su libre elección, por el disfrute de hasta cinco días laborales de sus vacaciones de forma no consecutiva.

Vacaciones dentro del Periodo Preferencial.

La petición de disfrute de vacaciones se deberá realizar antes del 15 de mayo en el caso de que correspondan al periodo preferencial. Como muy tarde el Calendario Vacacional debe estar publicado el 30 de mayo o el siguiente día laboral si éste fuera sábado o domingo.

Vacaciones fuera del Periodo Preferencial.

Cuando se haga una petición de vacaciones con una antelación igual o superior a un mes, la Empresa tendrá un plazo para contestar de hasta quince días naturales anteriores a la fecha de inicio del periodo solicitado.

Cuando se haga una petición de vacaciones con una antelación inferior a un mes, la Empresa tendrá un plazo para contestar de hasta tres días laborables a partir de la fecha de solicitud.

En caso de que la Empresa no responda a la solicitud de vacaciones en los plazos establecidos éstas se entenderán por concedidas.

En cualquier caso, todas las solicitudes deberán realizarse con una antelación mínima de cinco días laborables previos al inicio del período solicitado. En caso contrario deberá estar suficientemente motivado.

Cambios.

Todas las peticiones de cambio deben realizarse con una antelación igual o superior a un mes, y la Empresa tendrá un plazo para contestar de hasta quince días naturales anteriores a la fecha de inicio del período solicitado. Excepcionalmente, este plazo podrá ser menor con la suficiente motivación.

Si una vez concedidas las vacaciones, la Empresa y por razones de urgente necesidad de trabajo anulase en parte o en su totalidad las vacaciones de una persona trabajadora, éstas serán compensadas en cuanto a días de disfrute en un 20% si no existen gastos, y en un 33% más del periodo suspendido si la persona ha incurrido en gastos, utilizándose en este caso el redondeo al alza cualquiera que sea la fracción. Si a la persona trabajadora se le hubiese originado algún gasto como consecuencia de la reserva de las vacaciones, la Empresa correrá con dicho gasto, siempre previa justificación.



Calendario.

El calendario de vacaciones se negociará y ultimaré antes del 15 de mayo de cada año entre las personas trabajadoras y las personas responsables de cada Área/ Unidad/ Departamento/ Proyecto, siendo ratificadas por el Departamento de Gestión Laboral, o resueltas por éste en caso de disconformidad y previo informe preceptivo del Comité de Empresa. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de modificar las vacaciones pactadas por necesidades del servicio debidamente motivadas.

En caso de que al momento del comienzo de las vacaciones, la persona trabajadora se encuentre de baja por enfermedad o incapacidad transitoria, se retrasará el disfrute de las mismas hasta que se produzca el alta correspondiente, y aunque haya transcurrido la fecha del 31 de enero del año siguiente.

Igualmente, la persona trabajadora tendrá derecho a la interrupción del período de vacaciones cuando mediase enfermedad o incapacidad transitoria, debidamente justificada, para reanudarlos posteriormente hasta completar los días que resten.

Las personas que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad podrán acumular, al final del mismo, el período anual de vacaciones, o la parte del mismo que les corresponda, y sin que sea de aplicación el límite para el disfrute de las mismas del 31 de enero de cada año.

En el supuesto excepcional de que no se hayan podido disfrutar el total de días de vacaciones en el año correspondiente, los días restantes se disfrutarán antes del 30 de marzo del año siguiente.

Artículo 26.º Permisos y licencias retribuidos.

Los permisos y licencias retribuidos que podrá disfrutar el personal que presta sus servicios en la empresa GPEX son:

- a) Quince días naturales a contar a partir del primer día laborable por matrimonio o pareja de hecho. En este último caso se acreditará a través de su inscripción en el registro correspondiente de la administración competente. El referido permiso se podrá acumular al periodo vacacional. Para hacer efectivo el disfrute de este permiso será preceptiva su comunicación a la Empresa con la suficiente antelación, así como su justificación con posterioridad.
- b) Cuatro días laborales por el nacimiento de hijo/hija y por el fallecimiento de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, y dos días laborales hasta el segundo grado de afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o la trabajadora necesiten hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se incrementará en dos días laborales.
- c) Un día laboral en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves de parientes de tercer grado de consanguinidad.



- d) Mientras dure el hecho causante, cuatro días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, y de dos días laborales hasta el segundo grado de afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o la trabajadora necesiten hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se incrementará en dos días laborales. Los días podrán cogerse de forma alterna siempre que subsista la causa que lo genera.
- e) Hasta 3 días laborales al año por cuidado de hijo/as de hasta 6 años con reposo domiciliario. A estos días se tendrá derecho mientras dure el hecho causante. En aquellas parejas en las que ambos progenitores trabajen en la empresa, sólo una de las dos podrá ejercer este derecho al mismo tiempo.
- f) El permiso de maternidad se ampliará en dos semanas a lo establecido en la legislación cuando sea compartido con el otro progenitor.
- g) Permiso por paternidad. Será de veinte días naturales que no se solapará con el permiso por nacimiento y hasta que entre en vigor la modificación legislativa en esta materia.
- h) Nacimiento de hijo/a prematuro/a u hospitalización de éste/a. Se tendrá derecho a reducir hasta un máximo de dos horas sin reducción de retribuciones. En caso de desplazamiento, este permiso se incrementará hasta un máximo de cuatro horas aplicándole el mismo derecho en cuanto a retribución.
- i) En el caso de adopciones internacionales, ampliación en dos semanas de los permisos establecidos por la ley.
- j) El tiempo indispensable para la asistencia a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para ambos progenitores.
- k) Se tendrá derecho a la ausencia del puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de que tales técnicas hayan de realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- l) Por lactancia de un hijo menor de 12 meses, una hora diaria de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho se podrá sustituir por una reducción de jornada normal de media hora al inicio y al final de la jornada, o de una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, y podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro progenitor, en el supuesto de que ambos trabajen.

Igualmente, la mujer trabajadora de esta empresa podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de 30 días naturales.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto múltiple.

El disfrute de este derecho es compatible con la reducción de jornada que se establece por razón de guarda legal.



En caso de parto múltiple este derecho se multiplicará por el número de hijos/hijas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. En el supuesto de adopción legal de hijo/a o hijos/as menores de doce meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones.

En el supuesto de que se esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal, el trabajador o trabajadora tendrá derecho igualmente al permiso de lactancia por hijo/a menor de doce meses.

m) Reducción de jornada para los padres y madres con niños/niñas de hasta tres años de hasta ochenta horas, en el período de la primera escolarización, previo certificado del Centro escolar. Estas horas podrán acumularse en jornadas completas cuando el centro escolar esté una localidad distinta a la del puesto de trabajo.

n) Reducir la jornada anual hasta un máximo del 15% para atender a familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad sin reducción del salario.

Esta reducción de jornada está referida a casos del tipo oncológico, toxicológico, Alzheimer, gran dependencia, trasplantes o demencia senil así como otros que determine la Comisión de Igualdad.

También están incluidos en esta reducción los casos en los que se tenga hijos/as con minusvalía física, psíquica o sensorial y los hijos/hijas prematuras.

Estos permisos serán estudiados y otorgados por la Comisión de Igualdad.

ñ) El tiempo necesario para ir al médico o acompañar al médico a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y personas a su cargo dependientes, previa comunicación y posterior justificación.

o) 6 días de Convenio.

Excepcionalmente, se supeditará dicho disfrute a las necesidades de trabajo. Se seguirán los siguientes criterios y formalidades:

1. Para el disfrute de los mismos será necesaria la solicitud por parte de la persona interesada y el visto bueno de la Gerencia o persona en quien delegue, a instancias de la persona responsable inmediatamente superior.
2. Los días únicamente podrán denegarse por necesidades del trabajo. Esta denegación deberá ser motivada por escrito por la citada persona responsable.
3. En caso de denegación, el trabajador o trabajadora dispondrá de dos días a su elección teniendo en cuenta los dos puntos anteriores, y siempre y cuando se le haya denegado anteriormente.
4. Se podrán solicitar dentro del año natural en que se hubiesen devengado y hasta el 31 de enero del año siguiente.



Estos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales y serán proporcionales al tiempo trabajado siguiendo el mismo criterio que el permiso por vacaciones con respecto a cómo se genera el derecho.

Excepcionalmente y de forma justificada, estos días podrán acumularse a las vacaciones. Esta acumulación será otorgada por la comisión de igualdad.

- p) Durante la semana de ferias y fiestas locales se reducirá el tiempo de la jornada de trabajo, de 9 a 14 horas durante los días laborables del programa de feria, a excepción de aquellos que tengan compensado este tiempo en su jornada laboral.
- q) Por traslado de domicilio en la misma localidad, un día laborable. Si comporta traslado de localidad, dos días laborables.
- r) El trabajador/a tendrá derecho a concurrir a exámenes relacionados con el Sistema Nacional de Cualificación Profesional así como a la formación reglada. Las personas que trabajen en esta empresa tendrán derecho al disfrute del día si coincide el horario del examen con su jornada laboral, debiendo comunicarlo con al menos siete días naturales de antelación y justificación a posteriori. También tendrá derecho a asistir a las convocatorias de plazas realizadas por la propia empresa.
- s) Para cumplir deberes inexcusables de carácter público y personal, el tiempo indispensable para atenderlos. En el supuesto de que por ello reciba alguna indemnización se descontará esta cantidad del salario que se devengase. Este permiso no podrá exceder en cómputo trimestral de la quinta parte de las horas laborales.
- t) Las personas que trabajen en la Empresa y que sean víctimas de violencia de género, tendrán los siguientes derechos para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:
 - a. Reducción del tiempo de trabajo en dos horas sin reducción de haberes.
 - b. Adaptación de su horario.
 - c. Ausencia del puesto de trabajo.
 - d. A continuar con su puesto de trabajo en distinto centro, lugar de trabajo y/o localidad a petición de la persona interesada.
- u) 15 días naturales, para aquellas personas trabajadoras que figuren en listas electorales, a fin de que puedan ejercer su derecho a la participación electoral como elegible.
- v) 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, hijas, padres y madres en el caso de coincidir con día laboral.

Todos los permisos retribuidos deberán comunicarse y justificarse a posteriori a excepción de los apartados 'o' de este artículo que únicamente deberá comunicarse y el 'p' que no necesita comunicación ni justificación.

**Artículo 27.º Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.**

a) Reducción de jornada: Los trabajadores y las trabajadoras que por razón de guarda legal con resolución judicial y/o administrativa, tengan a su cargo directo algún menor de doce años, incluidos los supuestos de:

- Adopción y acogimiento permanente o preadoptivo.
- Aquellas personas que estén separadas/divorciadas y no tengan la guarda legal pero tengan establecido un régimen de visitas. El uso de este derecho lo podrán ejercer en el régimen de visitas siempre que coincida con el horario laboral.
- Familias monoparentales y monomarentales que trabajen a turnos, sábados, domingos y/o festivos, que no puedan elegir turno.
- Familias monoparentales y monomarentales que no tengan acceso a la flexibilidad horaria total.
- Aquellas parejas legales en las que ambas personas trabajan en la empresa. Podrán ejercer una de las dos el derecho siempre que ninguna de las dos tenga derecho a la flexibilidad horaria total.
- Aquellas personas que a fecha de hoy ya tengan la reducción de jornada con reducción de haberes, siempre que no se le permita incorporarse a la jornada completa con flexibilidad horaria total.

Tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo del 10% sin reducción de haberes y a partir de aquí hasta el 50% con reducción de haberes.

b) Garantías en el disfrute del permiso por maternidad o paternidad a tiempo parcial: Durante el periodo en que se esté disfrutando del permiso por maternidad o paternidad a tiempo parcial, las personas beneficiarias que trabajen en la empresa no podrán verse obligadas a realizar servicios extraordinarios que impliquen la ampliación de la jornada laboral, a excepción de los estrictamente necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

c) Acumulación del periodo de vacaciones al permiso de maternidad o paternidad: las trabajadoras y los trabajadores que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad podrán acumular al final del mismo el periodo anual de vacaciones o la parte del mismo que les corresponda. Así mismo podrá acumular las vacaciones no disfrutadas del año anterior si las hubiera.

d) Medidas especiales.

- Las personas que trabajan en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria especial para abordar las gestiones necesarias en las adopciones internacionales, por periodo no inferior a diez días y hasta tres meses.



- Excedencia voluntaria de entre un mes y tres meses coincidiendo con el periodo de vacaciones escolares para el personal indefinido de GPEX con menores en edad escolar de hasta 12 años de edad y con reserva de puesto de trabajo. La aprobación de esta excedencia estará sujeta a la garantía de la cobertura como máximo del 50% del servicio, así como a un sistema rotatorio para su concesión.

Este tiempo será computado a efectos de carrera profesional y antigüedad.

e) Implantar y regular el teletrabajo.

El Teletrabajo es una de las formas innovadoras de organización y prestación flexible del trabajo en la Empresa, y que contribuye a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Atendiendo a las actividades que pudieran definirse como susceptibles de teletrabajo y al perfil de la persona trabajadora, sustentándolo en los principios de voluntariedad y reversibilidad, se articulará, en la medida de lo posible, un procedimiento que permita su aplicación mediante la dotación de medios y herramientas, el tiempo y circunstancias en las que se puede realizar. De su concesión será informada la Representación Legal de las/los Trabajadores/as.

Artículo 28.º Suspensión de contrato.

A este respecto, se estará a lo establecido en los artículos 45 y 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de maternidad o paternidad, exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. No obstante, la Empresa completará desde el inicio de la misma, las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien del salario real que le corresponda al trabajador/trabajadora.

Artículo 29.º Excedencias.

Excepto en las excedencias por interés particular, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

1. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria supone el cese temporal en la relación con GPEX en la categoría profesional a que se pertenezca, procediendo su concesión o declaración en los siguientes supuestos:

- a) Por incompatibilidad: Cuando el trabajador o la trabajadora pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación, de acuerdo con la legislación sobre incompatibilidades existente en la legislación laboral.



El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de ascensos ni de antigüedad.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de hasta un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si la trabajadora o el trabajador no solicitan el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

- b) Por interés particular: Podrá ser solicitada por las personas que prestan sus servicios en GPEX. La duración de la excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La permanencia en esta situación no dará lugar al devengo de ningún derecho económico, ni será computable a efectos de ascensos ni de antigüedad.

No cabe conceder esta excedencia cuando al trabajador o trabajadora se le instruya expediente disciplinario o no haya cumplido la sanción que con anterioridad le hubiese sido impuesta.

- c) También, las personas que trabajan en la empresa podrán solicitar con quince días de antelación una excedencia por interés particular con reserva de puesto de trabajo por periodo no inferior a un mes ni superior a cuatro meses, cada dos años.
- d) Por agrupación familiar: Las personas que trabajan en la empresa tendrán derecho a este tipo de excedencia voluntaria, con una duración mínima de cuatro meses y máxima de 5 años, cuando el cónyuge o pareja de hecho, resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en la empresa o fuera de ella.

El trabajador o la trabajadora en esta situación deberán solicitar el reingreso antes de la fecha de finalización del período máximo de duración, o en el plazo de un mes a partir de que desaparezca la causa que dio lugar a la concesión de la excedencia.

La falta de petición de reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, supondrá el pase a la excedencia voluntaria por interés particular.

Las trabajadoras y los trabajadores en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en la misma a efectos de antigüedad ni de carrera profesional.

- e) Por cuidado de familiares.

Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de hasta cinco años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.



También tendrán derecho los trabajadores y las trabajadoras a un período de excedencia de hasta tres años de duración, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial determinada, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La concesión estará condicionada a que concurren las circunstancias debidamente acreditadas y previo informe del órgano competente cuando sea necesario.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras. No obstante, si dos o más personas al servicio de GPEX generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Las trabajadoras y los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que hayan permanecido en la misma a efectos de antigüedad y carrera profesional, si bien en el supuesto de que el trabajador o trabajadora sea temporal se le reservará el puesto mientras se mantenga la vigencia del contrato bajo el que se le concedió la excedencia, y con el límite de la duración máxima de la misma.

En caso de realizar una actividad remunerada, este periodo no se tendrá en cuenta para el cómputo de antigüedad ni carrera profesional.

El trabajador o la trabajadora en esta situación deberá solicitar el reintegro con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del período máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión, en su caso.

Si el trabajador o la trabajadora con contrato indefinido no solicita el reintegro de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

En el caso del trabajador o de la trabajadora temporal que no solicite el reintegro con un mes de antelación a la finalización del plazo máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión, se entenderá que renuncia al contrato y quedará extinguido el mismo.

Durante este período la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a participar en cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

2. Excedencia Forzosa.

Serán declarados en excedencia forzosa los trabajadores y las trabajadoras de GPEX, SAU en los supuestos previstos en la legislación laboral.

Esta situación dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que se permanezca en ella a los efectos de antigüedad.



El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo máximo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si la persona no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarada de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento de la concesión de todas las excedencias.

Artículo 30.º Reingreso.

El reingreso al servicio activo de las trabajadoras y los trabajadores a los que les corresponda la reserva del puesto de trabajo se efectuará en el mismo puesto, grupo profesional, especialidad y localidad.

También se podrá efectuar el reingreso con carácter provisional adscribiendo al trabajador o la trabajadora a un puesto vacante del mismo grupo, especialidad y localidad, atendiendo al orden de presentación de solicitudes.

Al personal procedente de la situación de excedencia forzosa le será de aplicación, en lo relativo al reingreso al servicio activo, lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 31.º Jubilación.

La jubilación de todo trabajador y trabajadora de GPEX se producirá con carácter obligatorio a la edad establecida en la legislación, salvo que dicha persona, previa solicitud a la Dirección de la Empresa y con una antelación mínima de tres meses, pueda continuar prestando servicios, bien sea para completar el periodo de carencia para el reconocimiento de pensión por la Seguridad Social, o bien por cualquier otro interés personal.

El personal que en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior continúe prestando servicios, una vez transcurrida la fecha de cumplimiento de edad, deberá comunicar a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de tres meses, la fecha en que desee poner fin a su relación laboral con GPEX.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad, en la forma y condiciones establecidas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Las personas que trabajan en GPEX podrán acogerse a la jubilación parcial a partir de la edad establecida en la legislación, previa solicitud con tres meses de antelación y cumpliendo con los requisitos exigidos en la ley.

Artículo 32.º Seguro obligatorio. Indemnización por incapacidad, fallecimiento, dependencia severa o gran dependencia.

GPEX se compromete a mantener contratado un Seguro de Accidentes en el ámbito laboral para todos los trabajadores y trabajadoras, que cubra el riesgo de Accidente Laboral (incluyendo el In Itínere), con las siguientes coberturas:



- Fallecimiento por accidente laboral: 50.000 €.
- Fallecimiento por accidente de circulación (en el ámbito laboral): 50.000 €.
- Incapacidad Permanente total: 50.000 €.
- Incapacidad Permanente parcial: 50.000 €.
- Fallecimiento fuera del ámbito laboral (natural o enfermedad común): 3.000 €.

CAPÍTULO VIII REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33.º Régimen Disciplinario.

Las personas que trabajan en la empresa podrán ser sancionadas por ésta en los casos de incumplimiento de sus obligaciones conforme a la graduación de las faltas y sanciones que se fijan en los siguientes artículos, teniendo en cuenta las disposiciones legales contenidas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.º Procedimiento y graduación de las sanciones.

El procedimiento de imposición de sanciones se sujetará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y lo regulado en la normativa laboral correspondiente.

Para la graduación de las sanciones se atenderá a las siguientes circunstancias:

- a) Grado de intencionalidad.
- b) Grado en que se haya atentado a la legalidad.
- c) Grado de perturbación producida en los servicios.
- d) Daños producidos a la Empresa.
- e) Daños producidos a los trabajadores y las trabajadoras.
- f) Reincidencia.

Artículo 35.º Tolerancia o encubrimiento de las faltas.

Las personas que ejerzan alguna jefatura o personas superiores que toleren o encubran las faltas graves o muy graves de las trabajadoras y los trabajadores a su cargo incurrirán en responsabilidad, y se les impondrá la sanción que corresponda teniendo en cuenta la que se imponga al autor/a y la intencionalidad, perturbación para el trabajo, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento. Siempre que sea demostrable su conocimiento.

**Artículo 36.º. Clasificación de las faltas.**

Las faltas que puedan cometer los trabajadores y las trabajadoras con ocasión o como consecuencia de su trabajo pueden ser: leves, graves o muy graves.

Artículo 37.º Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

- a) La incorrección con sus superiores, compañeros y compañeras, subordinados y subordinadas o personas con las que tenga relación en su cometido laboral o altercados con los compañeros y compañeras de trabajo que alteren la buena marcha del trabajo, salvo que suponga falta grave.
- b) El retraso reiterado, la negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
- c) La no comunicación durante las 3 primeras horas de la jornada laboral de la falta al trabajo por causas justificadas, así como la no justificación de la incapacidad temporal de conformidad con la normativa vigente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique, de 1 día durante el período de un mes.
- e) El abandono del puesto de trabajo sin justificación por breves períodos de tiempo y siempre que ello no sea susceptible de causar daños a las personas, a las cosas o a la Empresa.
- f) El descuido en la conservación de locales, enseres, bienes encomendados por razón de trabajo, útiles de trabajo y documentos de los Centros donde se realice el trabajo y que produzca deterioro leve del mismo.
- g) El incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que no afecte a la seguridad y a la salud del propio trabajador o trabajadora, de otros trabajadores o trabajadoras o de otras personas.
- h) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante cuatro días al mes sin justificar, por un período de más de 15 minutos diarios.
- i) La no presentación del parte de baja de incapacidad temporal en el plazo de cuatro días desde su fecha de emisión, y la no presentación del parte de confirmación de baja en el plazo de 3 días desde la fecha de emisión del parte, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo, admitiéndose cualquier medio de comunicación.
- j) Falta de aseo y limpieza personal, siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia verbal o escrita de la empresa.
- k) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique la imagen de la empresa.

**Artículo 38.º Faltas graves.**

Se consideran faltas graves:

- a) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante seis días al mes sin justificar, por un período de más de 15 minutos diarios.
- b) El incumplimiento o ejecución deficiente de las órdenes e instrucciones de los/las superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la empresa. Cuando las órdenes sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo, estas deberán comunicarse por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.
- c) La no asistencia al trabajo durante un período de dos a cuatro días al mes sin causa que lo justifique.
- d) La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la empresa.
- e) La comisión de tres faltas leves durante un trimestre a excepción de las de puntualidad.
- f) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.
- g) El abuso de poder en el ejercicio del cargo.
- h) La grave desconsideración con las personas de superior, igual o inferior categoría, o con las personas con las que mantenga relación en el ejercicio de sus funciones.
- i) Conductas que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.
- j) La falsedad o simulación de datos facilitados a la Empresa.
- k) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales cuando del mismo puedan derivarse riesgos o daños para el propio trabajador o trabajadora, otros trabajadores u otras trabajadoras, u otras personas.
- l) Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) Causar daños graves, por negligencia o mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del trabajo, útiles de trabajo o documentos de la Empresa, así como la falta de uso o incorrecta utilización del material encomendado.



- n) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- o) El quebrantamiento o la violación del sigilo obligado y la confidencialidad comprometida del trabajador/a con la empresa, especialmente respecto a los asuntos que conozcan por razón del puesto de trabajo, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa, a terceros, o no se utilicen en provecho propio.
- p) La embriaguez o el consumo de estupefacientes o sustancias prohibidas durante el desempeño de las funciones laborales.
- q) La acumulación de 2 faltas leves en un periodo de seis meses por falta de aseo y limpieza personal, siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia verbal o escrita de la empresa.
- r) La acumulación de 2 faltas leves en un periodo de seis meses por la desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique la imagen de la empresa.
- s) Las faltas establecidas en el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo cuando se consideren graves por su proporcionalidad y gravedad.

Artículo 39.º Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

- a) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante siete ocasiones al mes sin justificar, por un período de más de 15 minutos diarios.
- b) Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal, producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.
- c) Más de cinco faltas de asistencia al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- d) Los malos tratos físicos a los trabajadores o trabajadoras de superior, igual o inferior categoría, o al ciudadano/a.
- e) Conductas muy graves que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras, incluidas las ofensas físicas de naturaleza sexual.
- f) La simulación de enfermedad o accidente que den lugar a la concesión de incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la empresa.
- g) El fraude, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.



- h) Causar daños muy graves, con mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del trabajo, útiles de trabajo o documentos de la empresa.
- i) La disposición, tanto de equipos, medios materiales, proyectos o productos del trabajo, como de personas, para uso particular o ajeno al trabajo o a las obligaciones laborales del trabajador o de la trabajadora.
- j) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- k) La acumulación de tres faltas graves en un trimestre.
- l) En caso de sentencia firme por violencia de género.
- m) La falsedad en la justificación de gastos.
- n) Las faltas establecidas en el protocolo de acoso sexual cuando se consideren muy graves por su proporcionalidad y gravedad.
- ñ) Las faltas establecidas en el protocolo de acoso laboral.
- o) Aceptación de regalos.

Las personas que trabajan en la empresa se abstendrán de aceptar cualquier tipo de prebenda o regalo de terceros que como ocasión de su trabajo pudiesen recibir por tener algún tipo de relación con ella y que le suponga algún interés o beneficio personal. Al mismo tiempo, aquellas personas de la empresa con algún tipo de responsabilidad y adscritas a este Convenio Colectivo, se abstendrán de regalar a cualquier persona ajena a la empresa cualquier tipo de prebenda o bien que le pudiese suponer interés o beneficio personal.

Artículo 40.º Sanciones.

Por razón de la falta cometida podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. Por las faltas leves:

- a) Apercibimiento verbal o por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

2. Por las faltas graves:

- a) Apercibimiento por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo entre quince días y dos meses.
- c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas para el acceso y a turno de ascenso por tiempo no superior a un año.



3. Por las faltas muy graves:

- a) Apercibimiento por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo entre tres y cuatro meses, y el traslado definitivo si este es posible.
- c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas para el acceso y a turno de ascenso por tiempo de dos años.
- d) Traslado forzoso sin indemnización.
- e) Despido.

En el caso de sanción muy grave por acoso sexual o, o por razón de sexo por sentencia firme por violencia de género la sanción será directamente de despido.

4. Todas estas sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran corresponder.

5. No obstante, la realización por los trabajadores o las trabajadoras de jornadas de trabajo inferiores dará lugar en primer lugar a su recuperación previa comunicación por parte de la empresa y en caso de no cumplirlo, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin que tenga consideración de sanción, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación laboral.

6. Las sanciones se darán a conocer por escrito, excepto en los casos en que se haya previsto que sean verbales. Se hará constar la fecha y los hechos concretos que son motivos de sanción. Todas las sanciones serán comunicadas a la Representación Legal de los/las Trabajadores/as.

Las sanciones serán ejecutivas inmediatamente, sin perjuicio de su impugnación cuando proceda legalmente.

7. La sanción por falta muy grave exigirá la incoación de expediente, que se comunicará a la persona interesada en el momento de su inicio, garantizando el trámite de audiencia previa a la Representación Legal de los/las Trabajadores/as.

Para las graves se comunicará a la persona interesada en el momento de su inicio garantizando el trámite de audiencia previa a la Representación Legal de los/las Trabajadores/as.

En los supuestos de faltas muy graves, la persona instructora del expediente podrá proponer a la Dirección de la Empresa medidas cautelares como la suspensión cautelar de empleo de la persona interesada, o el cambio de centro o lugar de trabajo, hasta tanto se resuelva el mismo. El plazo máximo de resolución de los expedientes correspondientes a faltas muy graves será de veinte días.

**Artículo 41.º Prescripción de las faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa a la persona interesada que pueda instruirse en su caso, sin que la duración de la instrucción y resolución del mismo sea superior a veinte días.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los seis meses, las impuestas por faltas graves a los tres meses y las impuestas por faltas leves al mes. El cómputo del plazo de prescripción de la sanción se inicia desde el momento de su notificación al trabajador o trabajadora.

La anotación de las sanciones se cancelarán de oficio o a instancia de parte en los siguientes plazos, contados desde el día siguiente al de la finalización del cumplimiento de la sanción: dos meses para las faltas leves, un año para las faltas graves y dos años para las faltas muy graves.

CAPÍTULO IX GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 42.º Derechos Sindicales.

Las personas integrantes de una misma candidatura podrán crear una bolsa horaria para distribuir las horas entre sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa que sean delegados/as de prevención o estén como representantes de los trabajadores y trabajadoras en la comisión de igualdad, tendrán dieciséis horas mensuales adicionales a su cómputo como miembros del Comité de Empresa.

Cada organización sindical presente en el Comité de Empresa tendrá derecho a tres personas delegadas, haciendo uso limitado a las horas correspondientes a dos de las personas.

Las delegadas y delegados sindicales tendrán los mismos derechos y garantías que las personas que integren el Comité de Empresa.

Artículo 43.º Comités de empresa o de centro de trabajo.

Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia de sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de empresa tendrán las siguientes:

- a) En los procesos de ascensos y promociones, estará presente con voz, en calidad de observador, un representante por cada sección sindical representada en el Comité de Empresa, sin perjuicio de lo establecida en el art. 12.º.



- b) Tendrá conocimiento de la concesión de excedencias y por apertura de expediente disciplinario.
- c) Será informado por escrito tanto de los ingresos como de los ceses y los ascensos y promociones, la movilidad geográfica y funcional.
- d) Tendrá derecho a un local habilitado para reuniones, el cual dispondrá de todo el material de oficina necesario para su funcionamiento.
- e) Previo a cualquier decisión empresarial que implique sucesión empresarial, subrogación de toda o de una parte de la empresa o cambio de nombre, división y/o modificación de estatutos, se cumplirá con el trámite de audiencia previa a la Representación Legal de los/las Trabajadores/as.
- f) El Comité de Empresa tendrá derecho a una copia básica de los contratos de trabajo.

Artículo 44.º.-Garantías de los y las representantes de los/las trabajadores/as.

Los miembros del Comité de empresa y las personas delegadas de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinen a continuación:

No se computará como horas mensuales disponibles para el ejercicio de funciones representativas las empleadas en las reuniones de:

- Mesas de negociación.
- Comisión Paritaria.
- Comisión de Igualdad.
- Comité de Seguridad y Salud.
- Mesa de Formación.
- Cualquier otra mesa o comisión conformada conjuntamente entre Empresa y Comité de Empresa.
- Cualquier convocatoria a instancias de la Empresa.

CAPÍTULO X
SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 45.º Seguridad y Salud laboral.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

**Artículo 46.º Derechos y Obligaciones.**

1. El personal de GPEX tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada prevención de los riesgos en el trabajo.
2. La trabajadora y el trabajador tendrá la obligación correlativa de conservar y poner en práctica las medidas de prevención que se adopten legal y reglamentariamente.
3. Todo el personal tiene el derecho de participar en la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas para su desarrollo, a través de sus representantes legales y los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, Delegadas y Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.
4. GPEX tiene la obligación de formular y aplicar una adecuada política de salud laboral en el centro trabajo, así como facilitar la participación en ella de la plantilla. Al mismo tiempo, garantizará una formación práctica y adecuada en la materia de aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para si mismos o para terceros.
5. Toda persona que trabaje en la empresa está obligada a asistir a cuantos cursos de prevención de riesgos laborales se lleven a cabo dentro de su jornada de trabajo.
6. La formulación de la política de seguridad y salud laboral en el centro de trabajo partirá del estudio estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad y salud laboral se planificará anualmente.

Artículo 47.º Personas Delegadas de Prevención.

1. Las personas delegadas de Prevención serán designadas por la Representación Legal de los/las Trabajadores/as, pudiendo desempeñar estas funciones los trabajadores o las trabajadoras que ostenten o no la condición de representantes del personal.
2. Para el caso de que las personas Delegadas de Prevención no ostenten la condición de representantes del personal, la empresa, antes de la designación definitiva de éstas, tendrá conocimiento de las personas que opten a ocupar dichas funciones y emitirá el correspondiente informe no vinculante sobre la idoneidad de dicha designación.
3. Sus funciones y competencias serán, sin perjuicio de las que le estén atribuidas en las disposiciones legales en cada momento, las siguientes:
 - Colaborar con la empresa en la mejora de las políticas de prevención.
 - Promover la cooperación del personal en la puesta en práctica de las normas y políticas de prevención de riesgos.



- Estarán facultadas, en los términos previstos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a acompañar a las personas técnicas en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores e Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social en las visitas para comprobar el cumplimiento de la mencionada ley.
 - Las personas Delegadas de Prevención tendrán acceso a la información y a los documentos relativos a las condiciones de trabajo para ejercer sus competencias.
 - Serán informadas por la empresa de los daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que haya tenido conocimiento del mismo, teniendo acceso al lugar de los hechos aun fuera de su jornada de trabajo.
 - Las personas Delegadas de Prevención podrán acceder a cualquier zona del centro de trabajo para llevar a cabo el control de las condiciones de trabajo. Igualmente podrán comunicarse con el resto del personal durante la jornada de trabajo, siempre que no se produzca merma del proceso productivo.
4. El tiempo utilizado por las personas Delegadas de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de Trabajadores. En este sentido, las personas Delegadas de Prevención que sean representantes del personal dispondrán de un crédito de dieciséis horas mensuales adicionales. Aquéllas que no ostenten dicha condición dispondrán de un crédito de dieciséis horas mensuales. Por otro lado, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a y c del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 48.º Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1. En aras de la integración y participación de los trabajadores y las trabajadoras en la política de prevención de riesgos de la empresa, se constituirán un único comité de seguridad y salud laboral.
2. Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por las personas Delegadas de Prevención, de una parte, y por el mismo número de representantes de la empresa, estando a lo previsto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
3. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:
 - Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.



- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o correcciones de las deficiencias existentes.
4. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas oportunas.
 - Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
 - Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores y las trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
5. En el seno del Comité de Seguridad y Salud se abordarán los protocolos necesarios en todo lo referente a los posibles riesgos psicosociales existentes en los centros de trabajo, estableciéndose también un compromiso para el estudio de los posibles casos de drogodependencias que pudieran surgir, así como la búsqueda de soluciones, y un compromiso para promover la defensa del medio ambiente desarrollando los protocolos y acciones oportunas.

Artículo 49.º Ropa de trabajo y equipos de protección individual.

1. La empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras al utilizarlos.
2. La empresa deberá proporcionar a sus trabajadoras y trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.
3. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 50.º Protección de las personas especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y las trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas personas que tengan reconocida la situación de discapacidad físi-



ca, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores y las trabajadoras no serán empleados/as en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos/ellas, los demás trabajadores y trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, la empresa deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.
3. Para aquellas personas que trabajen mayoritariamente con PVD, tanto la Empresa como el propio trabajador o trabajadora estarán obligados y facilitarán los descansos necesarios en atención a la fatiga visual que este tipo de trabajo produce.

Artículo 51.º Vigilancia de la Salud Laboral.

1. La empresa garantizará a las personas a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia de la salud será:
 - a) Inicial: después de la incorporación a su puesto de trabajo, según lo dispuesto en materia de vigilancia de la salud.
 - b) Periódica: a todo el personal con la periodicidad que se determine en función de los riesgos inherente a sus puestos de trabajo.
 - c) Extraordinaria: se realizarán como consecuencia de la aplicación del procedimiento de cambio y/o modificación del puesto de trabajo por discapacidad física o psíquica, o aplicación de cualquier otro reglamento que así lo determine. También podrán realizarse exámenes de salud extraordinarios ante la aparición de nuevas tareas que impliquen un nuevo riesgo que afecte, de forma grave, a la salud de la persona trabajadora y tras incapacidades temporales de larga duración para valorar la aptitud de la misma.
 - d) GPEX podrá realizar exámenes de salud previos a la contratación según lo dispuesto en materia de salud, para la evaluación de la aptitud de los trabajadores y las trabajadoras que deban ocupar puestos de trabajo con riesgos de padecer una enfermedad profesional, siendo obligatorio para el trabajador o la trabajadora la aceptación del mismo.
 - e) GPEX no podrá contratar personas que en el examen de salud previo no hayan sido calificadas de APTAS.



- f) Cuando se acredite la declaración de NO APTA a alguna persona de GPEX en alguno de los sucesivos reconocimientos, se procederá a una adaptación de las tareas o cambio de puesto de trabajo.
- g) La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador o la trabajadora y de acuerdo a la evaluación de riesgos. El Comité de Seguridad y Salud será informado previamente a la realización de los reconocimientos médicos correspondientes a la vigilancia de la salud de los protocolos aplicables a cada uno de los puestos de trabajo.

2. Revisiones oftalmológicas:

Para aquel personal que realice sus funciones mayoritariamente con PVD la empresa, previa solicitud del/la trabajador/a, estará obligada a pasar dichas revisiones según los siguientes criterios.

- Mayores de 40 años, una cada dos años.
- Entre 30 y 40 años, una cada tres años.
- Menores de 30 años, una cada cuatro años.

3. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán el reconocimiento inicial de incorporación a la empresa y, previo informe del Comité de Seguridad y Salud laboral, los siguientes supuestos:

- a) Cuando los exámenes de salud sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de la persona.
- b) Para verificar si el estado de salud de la persona puede constituir un peligro para ella misma, para los demás trabajadores o trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa.
- c) Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona y que sean proporcionadas al riesgo (aplicación de protocolos sanitarios específicos).

4. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal al servicio de la empresa se llevarán a cabo respetando, siempre, el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

5. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas afectadas.



6. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores y las trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de dicha persona, el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores y las trabajadoras, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona. No obstante lo anterior, GPEX y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
7. Los reconocimientos médicos correspondientes a la vigilancia de la salud, deberán ser efectuados en centros, unidades móviles o locales autorizados y registrados por la Dirección General de Salud Pública, de acuerdo al artículo 9 del Decreto 221/2001, del 27 de diciembre, por el que se establecen las normas de organización de recursos para la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

Artículo 52.º Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal de los/las trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o



función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a.

CAPÍTULO XI

IGUALDAD

Artículo 53.º La Comisión de Igualdad, objetos y ámbito.

La Comisión de Igualdad de GPEX tendrá por objetos y ámbitos los siguientes:

Objetos:

La negociación del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Empresa GPEX.

La vigilancia e interpretación del Plan de Igualdad del I Convenio Colectivo de GPEX.

Ámbito:

Su ámbito de actuación será toda la empresa GPEX.

Artículo 54.º Composición.

Estará compuesta por 10 personas, cinco que corresponden a la representación legal de los/trabajadores/ras, y otras cinco en representación de la empresa, propiciando una composición equilibrada y paritaria. La duración de su composición se renovará cada 4 años.

La designación, revocación y sustitución de las personas de cada una de las partes será efectuada en la parte social por el Comité de Empresa y en la parte empresarial por la Dirección de la Empresa.



No podrán ser integrantes de la Comisión de Igualdad, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación, contemplados en la Ley de 22 de marzo de 2.007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 55.º Materias.

La Comisión de Igualdad, como órgano de negociación, consulta y participación regular y periódica sobre la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Empresa GPEX, entenderá, con carácter general, especialmente en aquellos casos en los que se aprecie agravio de género, de todas las cuestiones relacionadas con dicha materia y específicamente en las siguientes:

- En cuanto a igualdad de trato y oportunidades:
- Acceso al empleo: ofertas, perfiles, preselección y selección.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción y ascenso.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Reducción del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo y sobre todo con respecto a la masculinización o feminización de determinados puestos de trabajo.
- Acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Discriminación por embarazo, maternidad o paternidad.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Excedencias a excepción de aquellas que sean forzosas por cargo público.

La Comisión de Igualdad, sin dejar de lado las restantes materias, que como consecuencia del diagnóstico puedan surgir, determinará las prioritarias o más relevantes sobre las cuales actuará de forma más inmediata.

Artículo 56.º Funciones.

La Comisión de Igualdad tendrá las funciones establecidas de acuerdo con las siguientes:

- Elaborar el reglamento de funcionamiento.



- Solicitar datos e informaciones necesarias para su funcionamiento, así como para efectuar los diagnósticos de género que le sean necesarios, ante la dirección de la empresa.
- Estudiar y analizar la situación de la igualdad en todos y cada uno de los centros de trabajo de la empresa, así como en los lugares de trabajo en base a los datos obtenidos.
- Proponer a la dirección de la empresa medidas concretas en función del resultado del análisis, así como el plazo para su ejecución.
- Realizar seguimiento y control de las medidas establecidas.
- Velar en todo momento por eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera producirse, tanto de forma directa como indirecta.
- Establecer y arbitrar un procedimiento específico de denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como la elaboración del protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Prever, elaborar y difundir códigos de buenas prácticas y conductas, así como campañas informativas y si fuese necesario, acciones de formación de cara a la sensibilización para las políticas de género de la empresa.
- Favorecer y fomentar, siempre que sea posible, la proporción de mujeres en aquellas unidades y/o puestos de trabajo de la empresa en las que el número de mujeres sea inferior al de los hombres, reduciendo paulatina y progresivamente esa diferencia.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación.
- Realizar propuestas a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de GPEX.
- Cuantas otras funciones que la Comisión se atribuya por consenso o le sean atribuidas a través del Convenio Colectivo, orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la empresa GPEX.
- La intervención por parte de la Comisión de Igualdad siempre que sea necesario por razón de género, tanto en las actuaciones del Comité de Seguridad y Salud, como en la Comisión Paritaria, así como cualquier otra Comisión o Estamento de la Empresa que pueda constituirse y sobre lo que esta Comisión estudie y analice sobre la que es necesaria su intervención.
- Así como cualquier otra que pudiera atribuirse en un futuro.

El tiempo utilizado por las personas integrantes de la Comisión de Igualdad para el desempeño de las funciones previstas en este Convenio Colectivo será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de Trabajadores. En este sentido, las personas integrantes de la Comisión de Igualdad que sean representantes del personal dispondrán de un crédito de dieciséis horas mensuales adicionales.



CAPÍTULO XII FORMACIÓN

Artículo 57.º Formación y perfeccionamiento.

Formación Planificada: será negociada y acordada antes del 30 de marzo de cada año, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) de GPEX.

- El plan de formación será negociado con la RLT.
- Los criterios de selección serán negociados con la RLT.
- La RLT estará presente en la selección en calidad de observadores.

Formación Específica:

- La RLT será informada de las acciones formativas que se realicen, criterios y personas seleccionadas.

CAPÍTULO XIII PRESTACIONES NO SALARIALES

Artículo 58.º Prestaciones no salariales.

- Anticipos reintegrables.

Los trabajadores/as en plantilla con contrato indefinido, tendrán derecho a recibir como anticipo reintegrable un importe de, como máximo hasta 6.000 euros, a devolver en cuotas mensuales, detrayendo la cantidad correspondiente de la nómina, en un plazo no superior a 30 meses.

Igualmente, tendrán derecho a recibir, de forma anticipada, el importe de la paga extra correspondiente al período de devengo de la fecha de solicitud, previa motivación por parte del trabajador/a.

La concesión de este anticipo reintegrable estará condicionada a la existencia de tesorería en cada momento.

La empresa Gpex dispondrá, en el marco de sus dotaciones presupuestarias anuales, de una partida económica anual destinada a anticipos reintegrables (en adelante, Partida Anual de Anticipos). Dicha partida estará comprendida en una bolsa anual equivalente al 0,15 por ciento, como máximo, de la masa salarial global.

Los anticipos reintegrables se irán concediendo a lo largo del año por orden de solicitud, siempre que sean debidamente justificados y destinados a los fines señalados en el presente artículo hasta alcanzar el 75% de la Partida Anual de Anticipos. Alcanzada dicha



cifra, el 25% restante de la Partida Anual de Anticipos únicamente se destinará a las solicitudes que respondan a motivos de carácter extraordinario preferente.

Si a 31 de diciembre la Empresa contara con un sobrante en el 25% de la Partida Anual de Anticipos reservada a cubrir anticipos reintegrables de carácter extraordinario preferente, a tal fecha, dicho sobrante se destinará a cubrir las solicitudes de anticipos reintegrables de carácter ordinario (tanto preferente como no preferente) que no hubieran podido ser atendidas por haberse agotado el 75% de la Partida Anual de Anticipos.

Dicha asignación del sobrante del 25% de la Partida Anual se realizará, en cualquier caso, por orden de solicitud.

A estos efectos, se consideran anticipos reintegrables de carácter extraordinario preferente y de carácter ordinario (preferente y no preferente) los siguientes:

a) Anticipos reintegrables de carácter extraordinario preferentes:

- Gastos de enfermedad de la propia persona solicitante, cónyuge e hijos/as.
- Siniestros de especial gravedad que afecten a la vivienda habitual.

b) Anticipos reintegrables de carácter ordinarios preferentes:

- Adquisición de vivienda principal.
- Adquisición de vehículo por causa de un siniestro sobrevenido repentinamente, siempre y cuando el vehículo siniestrado estuviera a nombre del trabajador/a.
- Estudios cualificados para la promoción del propio trabajador/a o de hijos/as.
- Reparaciones o reformas en la vivienda habitual tendentes a mantener sus condiciones de seguridad, salubridad y habitabilidad. No se considerarán como tales las que se efectúen en viviendas con menos de 10 años de antigüedad.

c) Anticipos reintegrables de carácter ordinarios no preferentes, que no se funden en alguna de las causas citadas anteriormente:

- Reparaciones o reformas en la vivienda habitual.
- Adquisición de vehículo.
- Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

Excepcionalmente, el trabajador/a podrá solicitar un anticipo reintegrable con otros fines distintos a los previstos anteriormente, que deberá justificar y acreditar debidamente, requiriendo su concesión el acuerdo de la Comisión Paritaria.

En caso de sobrepasar la cantidad acordada en la bolsa del 0,15% de la masa salarial, se retrotraerán porcentualmente las cantidades acordadas.



DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Modificación de aspectos técnicos.

En los supuestos en los que proceda modificar aspectos técnicos del Convenio Colectivo, como consecuencia de la necesaria adaptación de los contenidos del mismo a situaciones o circunstancias no existentes en el momento de su firma, se convocará a dicho efecto a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. El acuerdo que resulte, en su caso, se remitirá a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicidad.

Segunda.

- En caso de absorción, cambio de nombre o titularidad, disolución, división o segregación de la Sociedad, externalización de todas o alguna de las áreas de la empresa o unidades autónomas de producción, las trabajadoras y los trabajadores se seguirán rigiendo por el Convenio Colectivo de la Empresa GPEX.
- En caso de subrogación de trabajadoras o trabajadores, estos se seguirán rigiendo por el Convenio Colectivo vigente en la Empresa GPEX.
- En caso de subcontratación, los trabajadores/ras se seguirán rigiendo por el Convenio Colectivo de GPEX.

Tercera.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a negociar y acordar el Plan de Igualdad antes del 30 de diciembre procediendo a su incorporación al presente Convenio Colectivo.

Cuarta.

Son contenido también del presente Convenio Colectivo, el Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y el Protocolo contra el acoso laboral de GPEX, los cuales se incluyen en los anexos VI y VII. La faltas y sanciones se dan por incluidas y añadidas en su caso al régimen disciplinario del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN FINAL

Para la finalización del Convenio Colectivo se han tenido en cuenta los cálculos de masa salarial resultantes.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su firma y con carácter retroactivo desde el día uno de enero de 2016 en sus aspectos normativos y los efectos económicos desde 1 de abril de 2016.

En la ciudad de Mérida, a _____, por la empresa GPEX, SAU y el Comité de Empresa se firma el presente texto.

**ANEXOS****ANEXO I.- TABLAS SALARIALES****A) TABLA SALARIOS BASE POR GRUPO PROFESIONAL**

GRUPOS	SALARIO ANUAL
Grupo A	24000 €
Grupo B	21000 €
Grupo C	17000 €
Grupo D	15000 €
Grupo E	14000 €

B) TRIENIOS DE ANTIGÜEDAD

GRUPOS	TRIENIO BRUTO ANUAL
Grupo A	420 €
Grupo B	420 €
Grupo C	420 €
Grupo D	420 €
Grupo E	420 €

C) TABLA NIVELES POR GRUPO PROFESIONAL

GRUPO	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
Grupo A	1600 €	1100 €	1100 €	1100 €	1100 €
Grupo B	1500 €	1000 €	1000 €	1000 €	1000 €
Grupo C	1000 €	800 €	800 €	800 €	800 €
Grupo D	800 €	600 €	600 €	600 €	600 €
Grupo E	600 €	450 €	450 €	450 €	450 €

**ANEXO II.- COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS****COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS**

Complemento	€ mensuales
Complemento de Antigüedad	30
Plus de sábados, domingos y festivos	350
Plus de nocturnidad	350
Turnicidad	60
Peligrosidad, penosidad, toxicidad	120
Jornada partida	70
Responsabilidad Nivel 4	1250
Responsabilidad Nivel 3	625
Responsabilidad Nivel 2	312,50
Responsabilidad Nivel 1	156,25

COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS POR DÍA:

Complemento	€
Plus de sábados, domingos y festivos	40 € / día
Plus de nocturnidad	12 € /jornada
Jornada partida	5€/día
Disponibilidad Guardia 1	20€/día - 140€/semana
Disponibilidad Guardia 2	12€/día – 84€/semana

COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS POR ANUALIDAD:

Complemento	€ anuales
Destino	7000

DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS:

Kilometraje	0,22 € /Km.
Media dieta España	20 €
Dieta completa España	40 €
Media dieta Extranjero	30 €
Dieta completa Extranjero	60 €
Pernoctación Extranjero	95 €

**ANEXO III.- TABLA SALARIOS BASE PROCESO DE REGULARIZACIÓN Y HOMOGENIZACIÓN**

CATEGORIAS	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020
Grupo A	20.000 €	21.500 €	22.300 €	23.250 €	24.000 €
Grupo B	18.800 €	19.300 €	19.900 €	20.400 €	21.000 €
Grupo C	14.000 €	14.750 €	15.500 €	16.250 €	17.000 €
Grupo D	13.000 €	13.500 €	14.000 €	14.500 €	15.000 €
Grupo E	11.200 €	11.750 €	12.500 €	13.250 €	14.000 €

**ANEXO IV.- CRITERIOS CARRERA PROFESIONAL**

GRUPOS	Requisitos									
	NIVEL 1		Nivel 2		Nivel 3		Nivel 4		Nivel 5	
	Años	Horas Formación	Años	Horas Formación	Años	Horas Formación	Años	Horas Formación	Años	Horas Formación
Grupo A	10	0	4 en Nivel 1	50	4 en Nivel 2	120	4 en Nivel 3	120	4 en Nivel 4	120
Grupo B	10	0	4 en Nivel 1	50	4 en Nivel 2	100	4 en Nivel 3	100	4 en Nivel 4	100
Grupo C	10	0	4 en Nivel 1	50	4 en Nivel 2	80	4 en Nivel 3	80	4 en Nivel 4	80
Grupo D	10	0	4 en Nivel 1	50	4 en Nivel 2	60	4 en Nivel 3	60	4 en Nivel 4	60
Grupo E	10	0	4 en Nivel 1	20	4 en Nivel 2	40	4 en Nivel 3	40	4 en Nivel 4	40



ANEXO V

PLAN DE IGUALDAD

**ANEXO VI****PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL
Y/O POR RAZÓN DE SEXO****ÍNDICE**

- I. Declaración de principios.
- II. Definiciones y normativa de referencia.
- III. Objetivos.
- IV. Divulgación del protocolo.
- V. Procedimiento de actuación en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- VI. Faltas y Sanciones.
- VII. Plazo de vigencia del protocolo.
- VIII. Aprobación del protocolo.
- IX. Anexo.

I. Declaración de principios.

GPEX declara que es un derecho de toda persona trabajadora ser tratada con dignidad. El acoso sexual y/o por razón de sexo en el mundo laboral en cualquiera de sus medidas es totalmente inaceptable, y esta Empresa se compromete a asegurar que su personal empleado disfrute de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, en el que la dignidad de las personas se respete.

Con el fin de asegurar que el personal empleado de esta Empresa disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, GPEX determina rechazar el acoso de raíz, en todas sus formas o medidas, sin atender a quién sea la víctima o la persona ofensora, ni cuál sea su rango jerárquico.

Mediante esta declaración, GPEX adquiere el compromiso a desarrollar procedimientos que garanticen un entorno laboral libre de los riesgos laborales procedentes de la violencia en todas sus medidas, y en concreto del acoso sexual y por razón de sexo y se compromete a ejercer una auténtica prevención de los riesgos psicosociales en estas materias.



II. Definiciones y normativa de referencia.

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Normativa de referencia:

- Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual, de 27 de noviembre de 1991.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 8/2011 Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Así como cualquier otra normativa aplicable y las modificaciones que puedan existir de todas ellas.

III. Objetivos.

General.

Este protocolo tiene por objetivo general contribuir a la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en la Empresa GPEX, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción, sanciones internas y garantías en caso que se produzca este tipo de acoso.

Específicos.

- Describir con detalle y claridad el procedimiento de actuación en materia de acoso sexual o por razón de sexo en la Empresa ante la comunicación de una persona que considere está siendo víctima de este tipo de acoso.
- Garantizar la rigurosidad y confidencialidad de todos los datos recabados en el procedimiento por parte de la organización.
- Velar por que no se adopten represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.



- Asegurar que la investigación acerca de la comunicación que se realice por parte de cualquier persona de la empresa que considere está siendo víctima de este tipo de acoso, sea desarrollada con la sensibilidad y el respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto de la persona reclamante, como de la persona acusada.

IV. Divulgación del protocolo.

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso mediante este protocolo, GPEX procederá a una divulgación sistemática y continuada de su contenido a todos los niveles de la organización. Se facilitará a todas las personas que trabajan en GPEX toda la información necesaria, asegurando que conozcan la existencia del presente protocolo.

Se incorporará y mantendrá un apartado en la Intranet dedicado a la Comisión de Igualdad, en el que se dará difusión de información sobre la prevención del acoso, y funcionamiento del presente protocolo, así como otra información relevante en materia de igualdad. La Comisión de igualdad será la encargada de aportar los contenidos.

Además, este documento se incluirá en el manual de acogida de las personas nuevas en la organización.

V. Procedimiento de actuación en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

V.A - Consideraciones Generales.

1. El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de respuesta, y se protegerá la intimidad, y respetará la dignidad de las personas involucradas en la instrucción; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas, como psicológicas que se deriven de esta situación.
2. Se creará una Comisión de Valoración que estará formada por:
 - 1 persona del Área Jurídica.
 - 1 persona del Área de Recursos Humanos.
 - 1 persona Representante Legal de los/as Trabajadores/as, componente de la Comisión de Igualdad por la Parte Social.

Esta composición será conocida por las personas afectadas y podrán recusarlas.

Las atribuciones de la Comisión de Valoración son:

- La recepción de las comunicaciones escritas.
- Llevar a cabo la investigación pertinente.
- Recomendar y gestionar ante el departamento de recursos humanos las medidas cautelares que se precisen.



- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Custodiar toda la documentación generada en el procedimiento.
- Cuando proceda, instar a la dirección de la organización a abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones.
- Velar por las garantías del protocolo de actuación.

La Comisión de Valoración decidirá si cuenta con los servicios de alguna de las organizaciones públicas existentes competente en la materia.

V.B - Fases del procedimiento.

1. Toda persona trabajadora de GPEX, que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquiera que tenga conocimiento de que se pueden estar produciendo actos de este tipo de acoso, tendrá derecho a realizar consulta ante cualquiera de las personas que integran la Comisión de Igualdad, identificándose para el caso concreto como persona de contacto, para que le informe de las posibles actuaciones para llevar a cabo.
2. Si la persona afectada así lo decide, se iniciará el Procedimiento con la comunicación escrita dirigida a la Comisión de Valoración, que se entregará a cualquier persona de la Comisión de Igualdad.
3. Las personas involucradas en el procedimiento, guardarán total confidencialidad de los datos recabados en ese primer contacto, y en un plazo de 24h (sin contar días no laborables) solicitará a la Comisión de Igualdad el nombramiento ad hoc de la Comisión de Valoración, que deberá efectuarse en un nuevo plazo máximo de 24 horas (sin contar días no laborables).
4. La composición de la Comisión de Valoración será comunicada a la persona solicitante a través de la persona de contacto de la Comisión de Igualdad. Si no hay recusación, la persona de referencia entregará el escrito recibido a la Comisión de Valoración para comenzar con el proceso de investigación. En caso de recusación, se procederá a un nuevo nombramiento de la Comisión de Valoración con los mismos plazos establecidos en el punto 3.
5. A partir de ese momento, toda la información y/o documentación del proceso recaerá en la Comisión de Valoración, que velará por la confidencialidad del proceso, y que recabará toda la información necesaria, con el fin de esclarecer los hechos.
6. En un plazo máximo de 3 días laborales desde que recepcione la solicitud escrita, la Comisión de Valoración estudiará la consistencia de la comunicación.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas durante todo el proceso por una persona Representante Legal de los/las Trabajadores/as u otra persona con conocimiento de los hechos.



Si resuelve que es inconsistente, se procederá a la emisión de la resolución motivada, que concluirá con el archivo del expediente, pudiendo dar información sobre otros recursos públicos fuera del ámbito de la Empresa.

En el caso de ser consistente, se iniciará el proceso de investigación, dando resolución en el plazo máximo de 15 días naturales, pudiéndose adoptar medidas cautelares que supongan alejamiento.

7. La Comisión de Valoración emitirá un informe o dictamen escrito que recoja las conclusiones del proceso de investigación y las propuestas para la solución del problema, incluyendo, en su caso, la falta, su gravedad, y la propuesta de sanción correspondiente en función de lo recogido en el punto VI del presente protocolo.

La Comisión de Valoración custodiará toda la documentación generada en el procedimiento, y notificará el informe o dictamen final a la Dirección de la Empresa y a la Comisión de Igualdad.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de "tutela judicial efectiva".

V.C - Denuncias infundadas o falsas.

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité de Valoración, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Comisión de Valoración podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

VI. Faltas y sanciones.

Partiendo de la premisa de que todas las faltas en materia de acoso sexual y/o por razón sexual serán susceptibles de ser sancionadas, se consideran como tales las siguientes:

- a) El chantaje sexual, es decir, condicionar la promoción o el mantenimiento del empleo, a la aceptación por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) La creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista.
- c) La agresión física sexual.
- d) La agresión física por razón de sexo.
- e) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.



- f) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- g) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- h) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- i) Contacto físico innecesario, rozamientos.
- j) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- k) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- l) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- m) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente, existiendo acoso sexual o por razón de sexo.
- n) La impartición de órdenes vejatorias.
- ñ) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua por razón de sexo.
- o) La orden de aislar e incomunicar a una persona por razón de sexo.
- p) Observaciones desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido sexual;
- q) Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.

La comisión de valoración, en función de la investigación realizada y las características de las faltas cometidas, propondrá la sanción o sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad y la gravedad que se estipule, pudiendo ir desde la suspensión de empleo y sueldo como mínimo de quince días hasta el despido.

Ante los casos en los que la Comisión de Valoración no pueda dictaminar la existencia o ausencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, propondrá en su informe de valoración a la Dirección de la Empresa, las medidas o actuaciones necesarias para garantizar un entorno de trabajo digno y saludable.

La sanción que se determine podrá ser complementada con la realización de cursos, talleres y actividades encaminadas a la sensibilización y formación en igualdad entre hombres y mujeres.

VII. Plazo de vigencia del protocolo.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, y admitirá cuantas modificaciones establezca la propia Comisión de Igualdad.

Para interesar su modificación total o parcial, se iniciará en el plazo de 15 días el procedimiento de negociación, previa propuesta de cualquiera de las partes de la Comisión, continuando el protocolo en vigor hasta que se apruebe su modificación.



VIII. Aprobación del protocolo.

Se aprobará con la firma de los/las integrantes de la Comisión de Igualdad y entrará en vigor a la firma. Se ratificará por la Mesa de Negociación.

Mérida a 15 de octubre de 2015.

ANEXO 1

MODELO DE COMUNICACIÓN

A/A COMISIÓN DE VALORACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE GPEX.

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA.

NOMBRE Y APELLIDOS:

TELÉFONO MÓVIL:

CORREO ELECTRÓNICO:

LUGAR DE TRABAJO:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

SOLICITO EL INICIO DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

En _____ a __ de _____ de 20__

FIRMA

RECIBIDO POR EL/LA INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:

_____.

En _____ a __ de _____ de 20__

FIRMA

**ANEXO VII**

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL

ÍNDICE

- XXVII. Declaración de principios.
- XXVIII. Definiciones y normativa de referencia.
- XXIX. Objetivos.
- XXX. Divulgación del protocolo.
- XXXI. Procedimiento de actuación en materia de acoso laboral.
- XXXII. Denuncias infundadas o falsas.
- XXXIII. Faltas y Sanciones.
- XXXIV. Plazo de vigencia del protocolo.
- XXXV. Aprobación del protocolo.
- XXXVI. Anexo.

I. Declaración de principios.

GPEX declara que es un derecho de toda persona trabajadora ser tratada con dignidad. El acoso laboral en cualquiera de sus modalidades es totalmente inaceptable y un hecho muy grave, por lo que esta Empresa se compromete a usar toda su autoridad para asegurar que su personal empleado disfrute de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, en el que la dignidad de las personas se respete.

Con el fin de asegurar que todo el personal empleado de esta Empresa disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, GPEX determina rechazar el acoso de raíz en todas sus formas o modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona ofensora ni cuál sea su rango jerárquico.

Mediante esta declaración, GPEX adquiere el compromiso a desarrollar procedimientos que garanticen un entorno laboral libre de los riesgos laborales en todas sus modalidades, y se compromete a ejercer una auténtica prevención de los riesgos psicosociales en estas materias.

Tendrá derecho a iniciar este procedimiento:



- Toda persona trabajadora de GPEX que entienda está siendo víctima de acoso laboral ya sea por parte de otra persona trabajadora de GPEX como por una persona externa a la empresa.
- Toda persona trabajadora de GPEX que tenga conocimiento de la existencia de un posible acoso laboral.

II. Definiciones y normativa de referencia.

Acoso laboral según la Ley Orgánica 5/2010 se define: "entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad."

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el acoso laboral como "Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud".

El acoso laboral es un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen un tipo de violencia psicológica, de manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional.

También conocido como mobbing, puede revestir muchas modalidades y puede dirigirse contra trabajadores/as a causa de la edad, sexo, minusvalía mental o física, u otros factores como tener éxito, ser competente o popular entre las personas.

De la definición se desprende dos modalidades distintas:

- a) Conductas de Acoso, que abarcan todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse vejatorio, discriminatorio, ofensivo, inhumano, degradante, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.
- b) Proceso de Acoso: agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más persona, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencias la humillación, el menosprecio, la degradación, la coacción o la discriminación de una persona.

Normativa de referencia:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.



- Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, que modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal.

Así como cualquier otra normativa aplicable y las modificaciones que puedan existir de todas ellas.

III. Objetivos.

General.

Este protocolo tiene por objetivo general contribuir a la prevención del acoso laboral en la Empresa GPEX, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción, sanciones internas y garantías en caso que se produzca este tipo de acoso.

Específicos.

- Describir con detalle y claridad el procedimiento de actuación en materia de acoso laboral en la Empresa ante la comunicación de una persona que considere está siendo víctima de este tipo de acoso.
- Garantizar la rigurosidad y confidencialidad de todos los datos recabados en el procedimiento por parte de la organización.
- Velar por que no se adopten represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Asegurar que la investigación acerca de la comunicación que se realice por parte de cualquier persona de la empresa que considere está siendo víctima de este tipo de acoso, sea desarrollada con la sensibilidad y el respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto de la persona reclamante, como de la persona acusada.

IV. Divulgación del protocolo.

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso mediante este protocolo, GPEX procederá a una divulgación sistemática y continuada de su contenido a todos los niveles de la organización. Se facilitará a todas las personas que trabajan en GPEX toda la información necesaria, asegurando que conozcan la existencia del presente protocolo.

Se mantendrá actualizado el apartado en la Intranet dedicado al Comité de Seguridad y Salud, en el que se dará difusión de información sobre la prevención del acoso, y funcionamiento del presente protocolo, así como otra información relevante en materia de prevención. El Comité de Seguridad y Salud será el encargado de aportar los contenidos, junto con el Servicio de Prevención Propio de GPEX.



Además, este documento se incluirá en el manual de acogida de las personas nuevas en la organización.

El CSS promoverá la realización periódica de encuestas sobre riesgos psicosociales, evaluando la naturaleza y frecuencia de los mismos que se produzcan en relación con el trabajo y que puedan generar situaciones de acoso. Asimismo impulsará cuantas otras medidas considere eficaces para el objeto principal de este protocolo, publicando los resultados de las actuaciones.

Se incluirán en el Plan de Formación anual cursos de contenido relacionado con la gestión y el desarrollo de las personas, los equipos de trabajo, control de estrés y estilos de direcciones participativos y motivadores.

V. Procedimiento de actuación en materia de acoso laboral.

V.A - Consideraciones Generales.

3. El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de respuesta, y se protegerá la intimidad, y respetará la dignidad de las personas involucradas en la instrucción; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas, como psicológicas que se deriven de esta situación.
4. Se creará una Comisión de Valoración que estará formada por:
 - 1 persona del Área Jurídica.
 - 1 persona del Área de Recursos Humanos.
 - 1 persona Representante Legal de los/as Trabajadores/as, componente del Comité de Seguridad y Salud por la Parte Social.

Esta composición será conocida por la persona afectada y podrá recusarla.

Las atribuciones de la Comisión de Valoración son:

- La recepción de las comunicaciones escritas.
- Llevar a cabo la investigación pertinente.
- Recomendar y gestionar ante el departamento de recursos humanos las medidas cautelares que se precisen.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Custodiar toda la documentación generada en el procedimiento.
- Cuando proceda, instar a la dirección de la organización a abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas.



- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones.
- Velar por las garantías del protocolo de actuación.

V.B - Fases del procedimiento.

8. Toda persona trabajadora de GPEX, que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso laboral, así como cualquiera que tenga conocimiento de que se pueden estar produciendo actos de acoso laboral, tendrá derecho a realizar consulta ante cualquiera de las personas que integran el Comité de Seguridad y Salud, identificándose para el caso concreto como persona de referencia, para que le informe de las posibles actuaciones para llevar a cabo.

El procedimiento será el mismo cuando lo inicie la persona afectada o una persona con conocimiento de la existencia de acoso laboral.

9. Si la persona así lo decide, se iniciará el Procedimiento con la comunicación escrita dirigida a la Comisión de Valoración, que entregará a su persona de referencia, pudiendo ser ésta cualquier persona del Comité de Seguridad y Salud.

10. La persona de referencia, guardará total confidencialidad de los datos recabados en ese primer contacto, y en un plazo de 24h solicitará al Comité de Seguridad y Salud el nombramiento ad hoc de la Comisión de Valoración, que deberá efectuarse en un nuevo plazo máximo de 24 horas.

11. La composición de la Comisión de Valoración será comunicada a la persona solicitante a través de la persona de referencia del Comité de Seguridad y Salud. Si no hay recusación, la persona de referencia entregará el escrito recibido a la Comisión de Valoración para comenzar con el proceso de investigación. En caso de recusación, se procederá a un nuevo nombramiento de esta Comisión con los mismos plazos establecidos en el punto 3.

12. A partir de ese momento, toda la información y/o documentación del proceso recaerá en la Comisión de Valoración, que velará por la confidencialidad del proceso, y que recabará toda la información necesaria, con el fin de esclarecer los hechos.

13. En un plazo máximo de 3 días laborales desde que recepcione la solicitud escrita, la Comisión de Valoración estudiará la consistencia de la comunicación.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas durante todo el proceso por una persona Representante Legal de los/las Trabajadores/as u otra persona con conocimiento de los hechos.

Si resuelve que es inconsistente, se procederá a la emisión de la resolución motivada, que concluirá con el archivo del expediente, pudiendo dar información sobre otros recursos públicos fuera del ámbito de la Empresa.



En el caso de ser consistente, se iniciará el proceso de investigación, dando resolución en el plazo máximo de 15 días naturales, pudiéndose adoptar medidas cautelares que supongan alejamiento.

7. La Comisión emitirá un informe o dictamen escrito que recoja las conclusiones del proceso de investigación y las propuestas para la solución del problema, incluyendo, en su caso, la falta, su gravedad, y la propuesta de sanción correspondiente en función de lo recogido en el punto VI del presente protocolo.

La Comisión de Valoración custodiará toda la documentación generada en el procedimiento, y notificará el informe o dictamen final a la Dirección de la Empresa y al Comité de Seguridad y Salud.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de "tutela judicial efectiva".

Todas las personas involucradas en el proceso guardarán total confidencialidad de los datos recabados a lo largo del mismo.

VI. Denuncias infundadas o falsas.

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité de Valoración, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Comisión de Valoración podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

VII. Faltas y sanciones.

— Serán consideradas faltas de acoso laboral las siguientes:

ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES.

- El superior restringe a la persona las posibilidades de habla.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.



- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL.

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA.

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces... de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

VIOLENCIA FÍSICA.

- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.

ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA.

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

AGRESIONES VERBALES.

- Gritar o insultar.



- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.

RUMORES.

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difusión de rumores.

— Conceptos excluidos del acoso laboral.

1. Quedarán excluidos del concepto de acoso en el trabajo aquellos conflictos interpersonales localizados en un momento concreto, que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.
2. En estos casos de conflicto, en los que los intereses de dos personas empleadas parecen incompatibles, los órganos de gestión de personal deberán asumir una función de liderazgo y harán las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes.

— Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de al menos tres meses y, el traslado definitivo si éste es posible.
- Despido.

VIII. Plazo de vigencia del protocolo.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, y admitirá cuantas modificaciones establezca el propio Comité de Seguridad y Salud.

Para interesar su modificación total o parcial, se iniciará en el plazo de 15 días el procedimiento de negociación, previa propuesta de cualquiera de las partes del Comité, continuando el protocolo en vigor hasta que se apruebe su modificación.

IX. Aprobación del protocolo.

Se aprobará con la firma de los y las integrantes del Comité de Seguridad y Salud y entrará en vigor a la firma. Se ratificará por la Mesa de Negociación.

Mérida, a 30 de octubre de 2015.



ANEXO 1

MODELO DE COMUNICACIÓN

A/A COMISIÓN DE VALORACIÓN EN MATERIA DE ACOSO LABORAL DE GPEX.

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA SOLICITANTE.

NOMBRE Y APELLIDOS:

TELÉFONO MÓVIL:

CORREO ELECTRÓNICO:

LUGAR DE TRABAJO:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA.

NOMBRE Y APELLIDOS:

TELÉFONO MÓVIL:

CORREO ELECTRÓNICO:

LUGAR DE TRABAJO:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

SOLICITO EL INICIO DEL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL.

En _____ a __ de _____ de 20__

FIRMA

RECIBIDO POR EL/LA INTEGRANTE DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD:

_____.

En _____ a __ de _____ de 20__

FIRMA

• • •

