



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES Y EMPLEO

**1599** *CORRECCIÓN DE ERRORES CONVENIO COLECTIVO ENERCOOP*

#### CORRECCIÓN DE ERRORES

En el Boletín Oficial de la Provincia **número 42, de fecha 28 de febrero de 2024**, se publicó el edicto número **1336/2024**, relativo a RESOLUCION INSCRIPCION CONVENIO COLECTIVO GRUPO ENERCOOP Detectado un error de transcripción, en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado quinto del artículo 7 de la Ley 5/2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, se procede a su subsanación:

**RESOLUCIÓN** de la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo del **GRUPO ENERCOOP**.



### ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 18/10/2023 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto del convenio colectivo para el GRUPO ENERCOOP. Dicho convenio ha sido suscrito por las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 23/10/2023, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 07/12/2023.

III. En fecha 23/01/2024 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha 05/02/2024.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera y en la Disposición Derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.



SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

**Primero.**- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

Alicante, 20 de febrero de 2024

EL DIRECTOR TERRITORIAL

Juan Antonio Castaño Díaz



## I CONVENIO COLECTIVO GRUPO ENERCOOP

### PREÁMBULO

#### **Artículo Previo. Determinación de las partes que lo conciertan.**

El Convenio es de aplicación a todos los trabajadores y empresas que han intervenido en la negociación y que son:

#### EMPRESAS

- Cooperativa Eléctrica Benéfica San Francisco de Asís, COOP. V.
- Generación de Energías Alternativas, S.L.U.
- Covaersa Energías, S.A.
- Distribución Eléctrica Crevillent, S.L.U.

#### REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

- D. Joaquín P. Mas Belso, Director General del Grupo Enercoop.
- D. Alayn Inchauspe Prego (Asesor).

#### POR LA RLT UGT FITA PV

- D<sup>a</sup>. María Victoria Ramón Pastor, Delegada de Trabajadores de Cooperativa Eléctrica Benéfica San Francisco de Asís, COOP. V.



- D. Joaquín José Navarro Marín, Delegado de Trabajadores de Generación de Energías Alternativas, S.L.U.
- D<sup>a</sup>. María Isabel Guilló Sansano, Delegada de Trabajadores de Covaersa Energías, S.A.
- D. Jorge David Asensio Rodríguez, Delegado de Trabajadores de Distribución Eléctrica Crevillent, S.L.U.
- D. José Luis Maciá Pastor (Asesor). Trabajador de Cooperativa Eléctrica Benéfica San Francisco de Asís, COOP. V.

### **Artículo 1. Naturaleza y eficacia.**

La Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo del Grupo Enercoop (en lo sucesivo ICCGE), constituida de conformidad con las reglas establecidas en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ha acordado el presente Convenio, fundamentando su oportunidad en las siguientes bases contractuales:

Primera. – La existencia de una jurisprudencia consolidada que ha aceptado la negociación y validez de los denominados Convenios de “grupo de empresas”, siempre y cuando reúnan una serie de condiciones que las partes entienden debidamente cumplidas en el presente Convenio Colectivo.

Segunda. – La naturaleza jurídica esencial de los precitados Convenios radica en la consideración del Grupo como una unidad empresarial, tal y como se define en el artículo 1.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no obstaculizando tal consideración la existencia de una pluralidad de organizaciones empresariales que revistan, cada una, la forma de sociedad mercantil y tengan, por consiguiente, una personalidad jurídica diferenciada.

Tercera. – La voluntad compartida por las partes de mantener un marco único de relaciones laborales de carácter general para todas las empresas afectadas por el ámbito del presente Convenio Colectivo.

Cuarta. – Por economía del lenguaje, todas las referencias en el texto del convenio a “trabajador” o “empleado”, o “trabajadores” o “empleados”, se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, mujeres u hombres, que trabajan en la Empresa.



## **CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 2. Ámbito Funcional.**

1. El ámbito funcional del presente Convenio de Grupo se extiende a las Empresas que se relacionan a continuación:

- Cooperativa Eléctrica Benéfica San Francisco de Asís, S.COOP.V.
- Generación de Energías Alternativas, SLU.
- Distribución Eléctrica Crevillent, SLU.
- Covaersa Energías, SAU.

2. En lo sucesivo, a los efectos del presente Convenio las referencias genéricas a las empresas relacionadas en el apartado 1 del presente artículo podrán realizarse indistintamente como "Grupo", "Empresa", "Empresas" o "Grupo Enercoop".

3. A efectos del presente Convenio todas las menciones a la Dirección General se entenderán referidas a la Dirección General de la Cooperativa Eléctrica Benéfica San Francisco de Asís, COOPV., considerando su autoridad ampliada a todas las empresas que conforman el Grupo, por su carácter de entidad Holding del mismo. Para la consideración de Grupo se atenderá a lo establecido en el artículo 42 del Código de Comercio.

### **Artículo 3. Ámbito Personal**

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicio en las empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional y Categoría ostentada, así como la ocupación desempeñada, con excepción del



puesto de Director General, que verá regulada su relación laboral por lo dispuesto en su contrato de trabajo, en virtud de su relación laboral de Alta Dirección.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2.023, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.025.

El Convenio se prorrogará automáticamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia por escrito ante el Registro de Convenios de la Dirección Territorial de Empleo, y con comunicación a la otra, dentro de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que, denunciado el Convenio con la antelación establecida y no se alcanzase un acuerdo antes del término del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, el presente Convenio se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo, que en todo caso tendrá carácter retroactivo desde la fecha de terminación del anterior.

Tanto en el periodo de vigencia, como en el de cualquiera de sus prórrogas, así como en el posible periodo de ultraactividad, en base a la aplicación de la reforma del 31 de diciembre 2021 la ultraactividad del convenio será indefinida. La mesa negociadora acuerda la ultraactividad indefinida. siguiendo vigente el presente convenio, y las partes se comprometen a negociar de buena fe.

#### **Artículo 5. Ámbito Territorial.**

El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo y dependencias de las empresas incluidas en su ámbito funcional de aplicación, concretamente:

- Cooperativa Eléctrica Benéfica San Francisco de Asís, COOP.V.
  - Corazón de Jesús, 17. 03330 Crevillent (Alicante)



- Generación de Energías Alternativas, S.L.U.
  - Corazón de Jesús, 17. 03330 Crevillent (Alicante)
- Covaersa Energías, S.A.U.
  - Corazón de Jesús, 17. 03330 Crevillent (Alicante)
  - Cuesta Las Piedras s/n. 03330 Crevillent (Alicante)
- Distribución Eléctrica Crevillent, S.L.U.
  - Corazón de Jesús, 17. 03330 Crevillent (Alicante)
  - Polígono Industrial I-4, parcela 9. 03330 Crevillent (Alicante)

#### **Artículo 6. Vinculación a la Totalidad.**

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que los órganos judiciales competentes, en ejercicio de las funciones que les son propias, declararan la nulidad total del presente Convenio, las partes firmantes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectará a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio deberá ser revisado en su totalidad si alguna de las partes firmantes, en el plazo de treinta días, así lo requiere en forma escrita, manteniendo temporalmente su eficacia en el resto de su contenido normativo.

#### **Artículo 7. Naturaleza y eficacia. Prelación de Normas.**

El presente convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y, por tanto, está dotado de eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro convenio colectivo, acuerdo o pacto en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación y respecto de las materias establecidas en el artículo 84.2 del ET.



### **Artículo 8. Absorción y Compensación.**

Todas las condiciones económicas que se establecen en el convenio sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, concesión voluntaria o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones serán también absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

### **Artículo 9. Cláusula Derogatoria.**

El presente convenio absorbe, deroga, anula y sustituye cualquier acuerdo colectivo previo, existente con anterioridad a su firma. Cualquier discrepancia relacionada con la aplicación de este Artículo, será resuelta en el seno de la Comisión Paritaria regulada en el Artículo 10 del presente Convenio.

### **Artículo 10. Comisión Paritaria.**

Como Órgano para la interpretación, adaptación y vigilancia de las condiciones pactadas en el presente Convenio se crea una Comisión Paritaria que, además, podrá ejercer funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en los que las partes lo sometan a su consideración de común acuerdo. El arbitraje sería voluntario y no vinculante.

#### 1. Composición.

La Comisión Paritaria estará formada por una representación designada por la empresa y por los Delegados de Personal, en igual número de miembros.



## 2. Funciones.

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- a. Interpretar la totalidad de los Artículos o cláusulas del presente Convenio y vigilar el cumplimiento de todo lo acordado.
- b. Colaborar con la representación empresarial en la búsqueda de fórmulas de revisión económica basadas en ratios de resultados y productividad.
- c. Colaborar en la definición y desarrollo de los procesos de gestión de personas y supervisar su objetividad y transparencia, concretamente los procesos de evaluación del desempeño, reclasificación y promoción del personal y convocatorias y ofertas de empleo.
- d. Participar en la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad, así como en el desarrollo e implantación de las normativas internas vinculadas al cumplimiento del Código Ético.
- e. Conocer, en primera instancia, las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del Convenio y sobre las cuestiones tratadas en el mismo.
- f. Audiencia previa al inicio del procedimiento al que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- g. Resolver las discrepancias que puedan surgir en los periodos de consultas de los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## 3. Funcionamiento.

- a. La Comisión Paritaria podrá delegar las funciones establecidas en el punto dos en Subcomisiones específicas para facilitar su operativa y actividad conforme a los criterios de composición y funcionamiento acordados con la representación empresarial.
- b. La Comisión Paritaria o las Subcomisiones delegadas por ella, se reunirán con carácter trimestral y siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes. La solicitud se formulará por escrito y en la misma se indicará el tema que se somete a la consideración de la Comisión o Subcomisión.
- c. Las reuniones deberán tener lugar, a más tardar, a los cinco días hábiles después de la fecha de su solicitud.
- d. Se redactará un acta de las resoluciones correspondientes de cada uno de los casos objeto de debate, que firmarán todos los asistentes.



- e. En ningún caso la Comisión de Seguimiento o Subcomisiones podrá impedir el ejercicio de las acciones que cualquiera de las partes pueda ejercer ante la jurisdicción laboral y autoridades administrativas correspondientes.
  - f. Se establece como domicilio de la Comisión Paritaria y Subcomisiones específicas el social de la empresa Cooperativa Eléctrica Benéfica San Francisco de Asís, COOP.V.
4. En caso de discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes, podrá solicitar el sometimiento del conflicto al Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana (ASAC – CV) previo intento de resolución de la discrepancia y con los siguientes requisitos:
- a. Unanimidad de la parte que solicite el sometimiento.
  - b. Constancia escrita del anuncio de conflicto a la Comisión Paritaria, con propuestas de reunión y plazo de quince días hábiles.
  - c. Documento de propuesta de resolución del conflicto emitido por la Comisión Paritaria o transcurso del plazo de quince días hábiles desde el anuncio.
5. Conciliación obligatoria, ante la Comisión Paritaria, en los supuestos de descuelgue y en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo del Convenio Colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de no alcanzarse acuerdo en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio Colectivo. Si en el seno de la Comisión Paritaria no se alcanza un acuerdo entre las partes, se someterá a mediación, y de común acuerdo las partes se podrán someter a arbitraje.

### **Artículo 11. Inaplicación del Convenio Colectivo.**

La firma de este convenio no obstaculizará el que, de darse las causas justificativas legalmente previstas al respecto, pueda iniciarse el procedimiento al que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre respetando el periodo de consultas y la obligación de negociar de buena fe.



Las discrepancias en esta materia se tratarán con carácter de urgencia, reduciéndose el plazo de sometimiento al ASAC – CV a tres días hábiles desde la comunicación a la Comisión Paritaria.

r

## **CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Artículo 12. Principios Generales.**

La organización del trabajo corresponde a la empresa y es un instrumento crítico para alcanzar los objetivos empresariales.

Sin menoscabo de ese principio, ambas partes constatan que en su entorno se viene produciendo profundos cambios en materia económica, tecnológica, cultural y social, así como en la propia estructura del sector en el que prestan servicio la Empresa. En respuesta a la situación, las partes acuerdan adoptar un sistema de clasificación que permita la adaptación de la estructura, recursos y capacidades a las exigencias del entorno, todo ello de forma compatible con el mantenimiento del empleo, el desarrollo profesional del personal y la incorporación de nuevos trabajadores a empleos de calidad.

La Empresa actuará de acuerdo con las competencias y facultades que le otorga la legislación vigente manteniendo las actitudes de diálogo y negociación, y manteniendo la política de no alterar las condiciones de trabajo sin haber dado a conocer previamente al personal afectado las motivaciones y procurando su consenso.

El personal desarrollará las condiciones que tiene encomendadas con eficacia y deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas se implanten con el fin de mantener un oportuno desarrollo tecnológico y un adecuado nivel de productividad.



### **Artículo 13. Puestos de Trabajo.**

En el ejercicio del poder de organización y dirección inherente a la misma, corresponde a la Dirección General de la Empresa la creación de puestos de trabajo y la definición de su contenido funcional. La determinación de su clasificación profesional, en base al artículo 22 del ET es competencia de la negociación colectiva.

### **Artículo 14. Clasificación Profesional.**

De conformidad con lo previsto por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la clasificación del personal por Grupos Profesionales en función del contenido general de la prestación del trabajo, la titulación exigida y aptitud profesional:

- Grupo profesional: agrupación de puestos con aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos generales de la prestación similares. Pueden incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades.
- Contenido general de la prestación: conjunto de actividades objetivas que integran la función o especialidad profesional.
- Titulación: títulos expedidos que habilitan legalmente para el ejercicio de una profesión.
- Aptitudes profesionales: capacidad y/o disposición del personal para el desempeño de las funciones o tareas propias de una profesión.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias que le sean básicas. La realización de funciones de superior o inferior Grupo Profesional se hará conforme a lo dispuesto en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 15. Factores de Valoración.**

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado Grupo Profesional son los siguientes:



### 1. CONOCIMIENTOS:

Establece el nivel de conocimientos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo satisfactoriamente. El nivel de conocimiento exigido se adquiere por medio de una titulación académica y la experiencia en el ejercicio de las funciones propias del puesto, considerando la preparación teórica y cultural requerida para cumplir los cometidos del puesto de trabajo.

### 2. AUTONOMÍA:

Este factor valora la dificultad de los trabajos, según su naturaleza y su mayor o menor estandarización, así como la necesidad implícita de autonomía en las acciones, incertidumbre en las decisiones e iniciativa ingenio necesarios para la ejecución eficaz de las tareas.

### 3. RESPONSABILIDAD OPERATIVA:

Considera la importancia relativa que tienen las tareas a desarrollar en cada puesto de trabajo, para el conjunto de la organización empresarial.

El nivel de responsabilidad de cada puesto estará en función del:

- a) Valor de los recursos de todo tipo vinculados a la toma de decisión propia del puesto de trabajo.
- b) Las repercusiones para la Empresa de los errores.
- c) Del tiempo transcurrido entre la acción/decisión y la detección y corrección del error.

### 4. RESPONSABILIDAD POR DIRECCIÓN:

Este factor valora la responsabilidad del puesto en lo relativo a relaciones directivas y de responsabilidad sobre otras personas colaboradoras. La responsabilidad se ejerce primordialmente a través de la gestión y dirección de un equipo de colaboradores, estimulando sus capacidades y orientándolos a la consecución de resultados.

El factor es múltiple, y en consecuencia combina:

- a) Número de colaboradores.
- b) El nivel profesional de los colaboradores.
- c) La heterogeneidad del equipo.



### **Artículo 16. Grupos Profesionales Definición.**

Al objeto de simplificar la gestión de la clasificación profesional, se realiza una definición de los grupos profesionales en base a la graduación de los factores de valoración:

#### **1. GRUPO PROFESIONAL I: DIRECTORES/AS.**

Se incluyen los puestos de trabajo cuyas funciones supongan la integración, coordinación, supervisión y mando de Unidades de Negocio (UEN) o Áreas Funcionales compuestas por varios departamentos con especializaciones funcionales diversas de prestación de servicios internos. Dichos departamentos pueden tener responsables al mando y está compuestos por perfiles profesionales de especialización diversa.

Requieren de capacidad para resolver problemas complejos con variadas opciones, y en los que la toma de decisión se realiza en base a la estrategia de la empresa y sus políticas generales.

Se trata de puestos con incidencia en áreas clave de la empresa, y con un considerable consumo de recursos en su actividad, en el que los resultados de las acciones se sitúan en el medio o largo plazo con un difícil control de los resultados.

Formación: Titulación universitaria de grado superior y máster de especialización funcional. Experiencia mínima en la función de 5 años. El contenido del puesto en lo relativo a comunicación y representación de la empresa puede determinar la exigencia de un nivel de conocimiento de idiomas acorde a dicho contenido.

#### **2. GRUPO PROFESIONAL II: RESPONSABLES.**

Se integran los puestos de trabajo que realizan labores de dirección de Departamentos, sujetos a los criterios estratégicos definidos por la Dirección de Área. Desarrollan la estrategia funcional sistematizando, metodizando y optimizando la estructura correspondiente a su ámbito funcional. Se asimilan a estos efectos los puestos de trabajo que realizan labores de asesoramiento interno en áreas funcionales clave.

Requieren de capacidad para planificar y dirigir ámbitos funcionales complejos y colaboran en el diseño y ejecución de la estrategia de su departamento, alineándola con los objetivos y políticas de la empresa. En su ámbito funcional resuelve problemas complejos con opciones variadas bajo criterios estratégicos y de políticas generales.



Se trata de puestos con incidencia en uno o varios departamentos y secciones de la empresa, utilizando recursos de cierta extensión y con resultados y efectos negativos de los errores en el medio plazo.

Formación: Titulación universitaria de grado superior y máster de especialización funcional. Experiencia mínima en la función de 4 años. El contenido del puesto en lo relativo a comunicación y representación de la empresa puede determinar la exigencia de un nivel de conocimiento de idiomas acorde a dicho contenido.

La acreditación de una experiencia efectiva de al menos seis años en las labores propias del grupo profesional podrá servir excepcionalmente y siempre a criterio de la empresa para la equiparación del requisito de formación en los procesos de selección, promoción y reclasificación profesional.

### **3. GRUPO PROFESIONAL III: JEFES/AS DE SECCIÓN/UNIDAD:**

Se integran los puestos de trabajo que realizan labores de dirección y gestión de secciones o unidades de menor rango, integradas en Departamentos y con delimitación funcional específica. Colaboran con el/la Responsable de Departamento en el desarrollo de la estrategia funcional propia de su sección o unidad, optimizando y mejorando su estructura.

Requieren de capacidad para sistematizar, metodizar y optimizar los métodos de trabajo de su sección o unidad, así como de iniciativa e ingenio para colaborar en el desarrollo de la estrategia funcional.

Se trata de puestos con incidencia en una o varias secciones de la empresa, utilizando recursos de cierta extensión y con resultados y efectos negativos de los errores en el medio plazo.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio y máster de especialización. Experiencia en la función de 4 años. El contenido del puesto en lo relativo a comunicación y representación de la empresa puede determinar la exigencia de un nivel de conocimiento de idiomas acorde a dicho contenido.

La acreditación de una experiencia efectiva de al menos seis años en las labores propias del grupo profesional podrá servir excepcionalmente y siempre a criterio de la empresa para la equiparación del requisito de formación en los procesos de selección, promoción y reclasificación profesional.



#### **4. GRUPO PROFESIONAL IV: TÉCNICOS**

Se integran puestos de trabajo que realizan tareas técnicas que requieren de conocimientos cualificados y especializados para el ejercicio profesional. Pueden contar con el apoyo puntual o permanente de otros puestos de igual o inferior nivel jerárquico sobre los que se ejerce una actividad de delegación y supervisión de tareas secundarias.

Requieren de capacidad para desarrollar y optimizar los procedimientos de trabajo propios de su función, mediante la especialización, mejora digital y tecnológica y la eficiencia en los procesos de trabajo.

Se trata de puestos con incidencia en otras secciones y puestos de la empresa, utilizan recursos de cierta extensión bajo la supervisión de un responsable o jefe de sección y los resultados negativos no se detectan de forma inmediata, pudiendo incluso llegar a detectarse en el medio plazo.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio con exigencia de máster de especialización para determinados ámbitos funcionales. Experiencia mínima en la función de 1 a 3 años. El contenido del puesto en lo relativo a comunicación y representación de la empresa puede determinar la exigencia de un nivel de conocimiento de idiomas acorde a dicho contenido.

La acreditación de una experiencia efectiva de al menos seis años en labores propias del grupo profesional podrá servir excepcionalmente y siempre a criterio de la empresa para la equiparación del requisito de formación en los procesos de selección, promoción y reclasificación profesional.

#### **5. GRUPO PROFESIONAL V: OFICIALES**

Se integran los puestos de trabajo que realizan tareas técnicas que requieren de conocimientos profesionales medios, pudiendo contar con el apoyo puntual o permanente de puestos auxiliares sobre los que se ejerce una actividad de delegación y supervisión de determinadas tareas.



Requieren de iniciativa e ingenio para determinar el modo operativo de ejecución al no existir procedimiento detallado y único. Los puestos de este grupo pueden realizar labores de planificación y ejecución de ciertas acciones sin contar con el apoyo permanente del Jefe/a inmediato. Su ámbito de autonomía puede ampliarse en el caso de gestionar equipos de trabajo estables.

Este tipo de puestos suelen incidir en otros puestos y/o secciones de la empresa, utilizan recursos de cierta extensión y los resultados negativos no se detectan de forma inmediata, pudiendo en ocasiones alcanzar el medio plazo.

Formación: Ciclo formativo de grado superior. Experiencia recomendable en la función de 2 a 5 años. El contenido del puesto en lo relativo a comunicación y representación de la empresa puede determinar la exigencia de un nivel de conocimiento de idiomas acorde a dicho contenido.

La acreditación de una experiencia efectiva de al menos cinco años en labores propias del grupo profesional podrá servir excepcionalmente y siempre a criterio de la empresa para la equiparación del requisito de formación en los procesos de selección, promoción y reclasificación profesional.

#### **6. GRUPO PROFESIONAL VI: AUXILIARES.**

Se integran los puestos de trabajo que realizan tareas auxiliares, que no ejercen función de dirección sobre otros puestos ni tienen colaboradores a cargo.

Son puestos que cuentan bien con normas y reglas conocidas y detalladas o bien con la supervisión directa de un técnico/a o responsable, por lo que tienen una autonomía reducida y se ejerce sobre ellos un control permanente.

No suponen un consumo adicional de recursos, aunque pueden manejar máquinas o herramientas que requieran de habilidades específicas. El resultado de las acciones y sus posibles efectos negativos se detectan en el corto plazo.

Formación: Ciclo formativo de grado medio. Experiencia recomendable en la función de 2 años o prácticas específicas en el grupo de empresas de 1 año. El contenido del puesto en lo relativo a comunicación y representación de la empresa puede determinar la exigencia de un nivel de conocimiento de idiomas acorde a dicho contenido.



### **CAPITULO III – DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

#### **Artículo 17. Desarrollo Profesional.**

El Desarrollo Profesional regulado en el presente Convenio responde a la necesidad de lograr una permanente adaptación del desempeño de las personas a las necesidades del negocio y mercado, en términos de eficiencia y competitividad.

Se fundamenta en los principios de capacitación, desempeño y experiencia en las funciones de cada Puesto de Trabajo y Grupo Profesional, y evalúa el grado de adaptación del ocupante de un Puesto con respecto a los requerimientos delimitados en el proceso de valoración y clasificación del Puesto de Trabajo.

El sistema tiene como objetivo reconocer e incentivar el esfuerzo individual, respetando los derechos laborales del trabajador y valorando:

- Una mayor competencia profesional que facilite la adaptación permanente de la Organización a las necesidades cambiantes del sector y negocio.
- Un mejor desempeño en el propio Puesto de Trabajo.

#### **Artículo 18. Carrera del Puesto de Trabajo.**

Se establece un sistema de carrera asociado a los puestos de trabajo para gestionar y reconocer la mejora en el desempeño de los trabajadores, conforme a las siguientes normas:

1. Salario Base: es el salario de entrada para cada categoría profesional y establece el salario mínimo correspondiente a cada una de ellas.



2. Carrera Profesional: es la banda salarial asociada a cada categoría profesional. Se estructura en niveles de desempeño y experiencia del ocupante y sirve para orientar y gestionar el desarrollo profesional de los trabajadores.
3. Nivel Profesional: es la valoración profesional del ocupante de un puesto, viene determinado por las evaluaciones del desempeño y reconoce la progresión profesional del trabajador dentro de su propia categoría. Se determina también mediante las pruebas específicas en las convocatorias para la cobertura de puestos de trabajo.
4. Evaluación del desempeño: evaluación del nivel de desempeño de un trabajador en relación con las exigencias del puesto de trabajo. Sirve para determinar el nivel profesional del ocupante y orientar en la mejora de su desempeño profesional.

### **Artículo 19. Evaluación del Desempeño.**

La evaluación del desempeño tiene como finalidad orientar y acompañar a los trabajadores en su desarrollo profesional hasta alcanzar el grado óptimo en el ejercicio de las funciones y responsabilidades propias del puesto.

Se realiza con carácter anual y en ella se evalúa el cumplimiento de las referencias de desempeño asociadas a cada nivel profesional establecido para la categoría del ocupante. En la misma se establecen los elementos concretos de mejora en dos ámbitos:

- Integración en la cultura empresarial y cumplimiento de principios éticos y normativas internas.
- Evaluación del desempeño en relación con el óptimo asociado a cada nivel de la categoría profesional.

Los resultados de la evaluación determinarán el Nivel de Carrera del ocupante del puesto conforme a los siguientes principios:

- El tiempo mínimo de permanencia en el nivel profesional asignado será de dos años.
- En el primer año de permanencia en el nivel profesional se evaluará el desempeño del ocupante con la finalidad de establecer los elementos de mejora necesarios para consolidar el cumplimiento del óptimo establecido para el nivel asignado. Se establecerán asimismo las mejoras y desarrollos necesarios para alcanzar el nivel profesional inmediatamente superior.
- En el segundo año de permanencia se evaluará el grado de cumplimiento de las mejoras acordadas.



- En el caso de alcanzar un cumplimiento óptimo, la evaluación dará lugar a la propuesta de asignación del nivel profesional inmediatamente superior.
- En caso de no alcanzar el cumplimiento de las mejoras acordadas, se establecerán los objetivos necesarios para su consecución, y se realizará una nueva evaluación al año siguiente.
- La asignación de un nuevo nivel profesional supondrá el incremento del complemento de carrera correspondiente al nivel asignado.
- Las evaluaciones de desempeño a realizar sobre los máximos niveles profesionales de cada categoría se orientarán al mantenimiento de ese nivel óptimo de desempeño. También se evaluarán las opciones de promoción o reclasificación vinculadas al desarrollo organizativo o relevo de puestos, orientando al ocupante en la realización de acciones formativas u obtención de titulaciones necesarias para poder acceder a los procesos de promoción.

La Comisión Paritaria creará una Subcomisión para el Desarrollo del Sistema de Evaluación, que estará compuesta por Directores y/o Responsables de Departamento, el Departamento de Organización y Recursos Humanos y los Representantes de los Trabajadores que sean designados mediante acuerdo entre las partes. Los criterios de evaluación asociados a los niveles específicos de cada categoría serán acordados y desarrollados en el seno de dicha Subcomisión, así como los procedimientos y plazos de realización correspondientes.

Asimismo, los resultados de las evaluaciones del personal serán revisados por la Subcomisión para el Desarrollo del Sistema de Evaluación, que velará por la coherencia y objetividad de las evaluaciones realizadas, formulando las propuestas correctivas que considere necesarias a la Dirección General de la Empresa.



### **Artículo 20. Ampliación de la Carrera.**

La Dirección General de la Empresa, bien sea por iniciativa propia o a propuesta de la Subcomisión de Evaluaciones, podrá ampliar las carreras profesionales de los puestos cuyos ocupantes hayan cubierto la totalidad de la misma, y no tengan posibilidad de promoción o reclasificación profesional.

### **Artículo 21. Implantación del Sistema de Evaluación.**

Se establece un periodo transitorio para la implantación y desarrollo de los sistemas de evaluación del personal hasta el 31 de diciembre de 2024. Durante ese plazo, y con carácter excepcional se aplicarán las siguientes normas:

- La Subcomisión de Desarrollo del Sistema de Evaluación establecerá los criterios de evaluación asociados a los niveles específicos de cada categoría, así como el nivel asignado para las evaluaciones de cada trabajador, antes del 31 de diciembre de 2023.
- En el mes de febrero de 2024 se evaluará el desempeño del conjunto de la plantilla con la finalidad de establecer los elementos de mejora necesarios para consolidar el cumplimiento del óptimo establecido para el nivel asignado. Se establecerán asimismo las mejoras y desarrollos necesarios para alcanzar el nivel profesional asignado.
- En el mes de noviembre de 2024 se evaluará el grado de cumplimiento de las mejoras y desarrollos acordados con cada trabajador:
  - En el caso de alcanzar un cumplimiento óptimo, la evaluación dará lugar a la propuesta de asignación del nivel profesional, que será de aplicación desde enero de 2025.
  - En caso de no alcanzar el cumplimiento de las mejoras acordadas, se establecerán los objetivos necesarios para su consecución y se realizará una nueva evaluación en noviembre de 2025, con efectos (en su caso) en enero de 2026.
- En ausencia de evaluación del desempeño en el mes de noviembre de 2024 se procederá a la asignación del nivel inmediatamente superior de la carrera que será de aplicación en enero de 2025. Esta garantía no se aplicará en el caso de que la



ausencia de evaluación derive de la falta de desarrollo del sistema por parte de la Subcomisión de Desarrollo del Sistema de Evaluación.

- Transcurrido el periodo transitorio, el sistema de evaluación se aplicará conforme a lo establecido en el artículo 19 del presente Convenio o los acuerdos alcanzados en el seno de la Subcomisión.

En el proceso de implantación, la Dirección General de la Empresa bien sea por iniciativa propia o a propuesta de la Comisión de Desarrollo, podrá realizar evaluaciones para cumplir con compromisos derivados del anterior sistema o responder a desviaciones en la competitividad de los salarios. En tales circunstancias podrá modificar el nivel asignado para la evaluación, la amplitud de la carrera, los plazos de revisión económica o los requisitos para la promoción profesional. En las circunstancias mencionadas, la Dirección General también podrá autorizar la promoción o reclasificación profesional sin haber agotado la carrera correspondiente al puesto anterior.

### **Artículo 22. Formación de los Trabajadores.**

La formación para los trabajadores de la empresa está encaminada a la mejora organizacional, desarrollo profesional y mejora de la capacitación de los trabajadores. Se establecen tres líneas diferenciadas de actuación formativa:

#### **Formación Generalista**

Está encaminada a la adquisición de conocimientos generales que mejoran la capacitación y empleabilidad de los trabajadores. Tiene carácter voluntario para todos los trabajadores, que podrán inscribirse en los distintos programas de desarrollo, previa propuesta u autorización por la empresa.

Las materias y acciones incluidas en la formación de tipo generalista abarcarán, sin ser exhaustiva la enumeración, las siguientes materias:

- Idiomas.
- Ofimática y manejo de aplicaciones.



Los programas formativos de esta línea serán abiertos a todos los trabajadores y voluntarios para los mismos. Las acciones formativas se realizarán en los centros de trabajo de la empresa y fuera del horario laboral habitual. En el supuesto que la formación sea obligatoria para algún trabajador y se realice fuera del horario laboral, el trabajador podrá solicitar una compensación por tiempo de descanso retribuido de igual duración que la propia formación dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Para la financiación de la formación generalista, se destinarán preferentemente los créditos derivados de las propias cotizaciones de la plantilla.

### Formación Específica

Es la formación derivada de las necesidades de desarrollo y estrategia de la propia organización. La detección de las necesidades formativas se realizará a través de las siguientes fuentes:

1. Resultados de las evaluaciones de desempeño.
2. Modificaciones de los puestos de trabajo que requieran de nuevos conocimientos o capacitaciones.
3. Planificación estratégica.
4. Solicitudes de los trabajadores a la Comisión Paritaria o Subcomisión de formación en su caso.

En base a las necesidades detectadas y al presupuesto asignado, la Dirección General de la Empresa realizará una planificación anual de acciones y la remitirá a la Comisión de Desarrollo para su conocimiento. La comisión realizará las propuestas de mejora y modificación a la Empresa, que deberá tenerlo en cuenta para el cierre definitivo del plan de formación.

Dichas acciones podrán ser individuales (asignadas a un trabajador específico como parte de un plan de desarrollo o relevo) y colectivas (asignadas a un número determinado de trabajadores). También podrán establecerse tanto dentro como fuera del horario laboral habitual, en función de las necesidades de servicio de la empresa y la distribución horaria de cada centro formativo.

La asistencia a los cursos de formación será obligatoria para los trabajadores inscritos en las acciones. La empresa, en el caso de tres ausencias no justificadas podrá, tramitar la baja del trabajador en la acción formativa. Asimismo, la exclusión de un trabajador de una acción formativa por ausencias sin justificar supondrá la imposibilidad de inscripción del trabajador en las acciones formativas del ejercicio siguiente.



Se incluye en este apartado las acciones encaminadas a la adquisición del conocimiento sectorial específico a través de jornadas, seminarios y foros tanto externos como organizados y desarrollados por la propia empresa.

### Formación Personalizada

Para facilitar e impulsar la iniciativa personal en el desarrollo profesional de la plantilla, la empresa, en función de sus resultados, podrá destinar anualmente una partida económica para las solicitudes de formación individuales de todos los trabajadores y conforme a los siguientes criterios:

- El importe de la partida será determinado por la empresa y comunicado a la Comisión Paritaria (o subcomisión en su caso) en el primer trimestre de cada ejercicio.
- El reparto económico se realizará de forma proporcional al Grupo Profesional y censo de cada categoría (número de trabajadores).
- La formación será solicitada por los trabajadores y su contenido deberá tener vinculación con las funciones y responsabilidades del puesto que ocupen, mejorando su cualificación, o estar orientada a la adquisición de conocimientos necesarios para optar a promociones y/o reclasificaciones.
- La disponibilidad de fondos será por periodos trienales para todos los trabajadores, con posibilidad de acumulación de la bolsa individual asignada en esos periodos.
- En los supuestos en que el coste de la formación solicitada por un trabajador no pueda ser cubierto en su totalidad con la cantidad asignada, se podrá establecer a criterio de la empresa un pago mixto con un porcentaje de la formación sufragado por la empresa en función de la criticidad y el valor que dicha formación pueda aportar en el puesto de trabajo.
- La disponibilidad de fondos se podrá complementar con la opción de flexibilización de salarios para facilitar el pago y lograr ventajas fiscales para los trabajadores.



## **CAPITULO IV: RÉGIMEN ECONÓMICO**

### **Artículo 23. Estructura Salarial. Principios Generales.**

La estructura de salarios y conceptos retributivos del presente convenio queda establecida de la siguiente forma:

1. Salario Base
2. Pagas Extraordinarias
3. Complemento de Carrera
4. Complementos Personales
5. Complementos del Puesto de Trabajo
6. Dietas y manutención
7. Flexibilización de salarios

El pago de los salarios se realizará mediante transferencia a la cuenta bancaria que comunique el trabajador, por escrito, a la Dirección de la empresa, acreditando la titularidad de la cuenta indicada.

El justificante documental emitido por la entidad financiera correspondiente, que acredite la realización de la transferencia, sustituye a la firma del recibo de nómina. Independientemente de la forma de pago, la empresa estará obligada a entregar a trabajador el correspondiente recibo de salarios, siendo posible su envío al trabajador por medios telemáticos.

### **Artículo 24. Salario Base.**

Es el concepto salarial de carácter fijo que percibe cada uno de los trabajadores en función de su Grupo y Categoría Profesional, establecido en valor mensual bruto y que se especifica en las tablas salariales del presente convenio.

El salario base se percibe en 12 mensualidades ordinarias de igual importe.



### **Artículo 25. Pagas Extraordinarias y Festivos Patronales.**

Todos los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas al Salario Base del Convenio, y demás complementos que puedan corresponderle.

Dichas gratificaciones se devengan semestralmente, del 1 de enero al 30 de junio la paga de verano, y del 1 de julio al 31 de diciembre la paga de Navidad, y en proporción al tiempo efectivamente trabajado. El abono de las gratificaciones se realizará el 15 de julio para la paga de verano y el 15 de diciembre para la de Navidad.

Asimismo, todos los trabajadores percibirán una gratificación por la festividad de la Virgen de la Luz (1 de junio) y otra por la de San Francisco de Asís (4 de octubre), de forma proporcional al tiempo trabajado en el ejercicio.

### **Artículo 26. Complemento de Carrera**

Es el complemento salarial de carácter fijo que perciben los trabajadores en función de su Nivel de Carrera. Tiene carácter consolidable y su importe se percibe prorrateado en las 12 pagas ordinarias de salario base y las dos gratificaciones extraordinarias.

El complemento de carrera inicial vendrá determinado por los resultados del sistema de evaluación aplicado por la empresa hasta diciembre de 2022 y la revisión de tablas pactada en el presente convenio para 2023.

Con la finalidad de adecuar los complementos de carrera al sistema de niveles dentro de cada categoría, el exceso sobre el nivel ya cubierto y que no alcance el nivel inmediatamente superior se recogerá en un complemento personal absorbible únicamente por el complemento de carrera correspondiente al nivel superior. En ese sentido, las evaluaciones a realizar en noviembre de 2024 se realizarán con respecto al nivel que le haya correspondido al trabajador con la aplicación de los criterios establecidos.



### **Artículo 27. Complemento Personal Garantizado.**

Es el complemento que un trabajador tiene expresamente reconocido a título individual como consecuencia de la supresión y transformación de los complementos salariales establecidos con anterioridad al presente Convenio Colectivo.

Tiene carácter personal y consolidable, sin que pueda ser revalorizado ni absorbido por las revisiones económicas del convenio colectivo. Se trata, por tanto, de una garantía personal.

Se percibe prorrateado en las 12 Pagas ordinarias de Salario Base y las dos Gratificaciones Extraordinarias.

### **Artículo 28. Complemento por Servicio de Guardia.**

Se entiende como servicio de guardia la disposición para la rápida localización e incorporación al servicio, fuera de las horas laborales, a cambio de una compensación diaria fijada independientemente del trabajo efectuado. Por su naturaleza el servicio de guardia no tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Sus importes son los especificados en las tablas del presente convenio.

La compensación del servicio sólo se abonará por los días efectivamente trabajados en dicho régimen, no procediendo su abono en los días de vacaciones.

El complemento por guardia compensa tanto la disponibilidad como las gestiones o intervenciones puntuales y de corta duración y complejidad que deba realizar el trabajador. A partir de la segunda hora de trabajo continuado, se abonarán las horas extraordinarias correspondientes. El complemento se incrementará en la cantidad adicional establecida en las tablas en los casos en los que exista un día festivo entre el lunes y el viernes del periodo asignado por guardia.



### **Artículo 29. Complemento de Disponibilidad.**

Establecido para aquellas situaciones en las que cualquier puesto de trabajo requiera de una dedicación adicional fuera del horario habitual, ya sea por la participación en un proyecto específico o por las especiales características de aquellos puestos con mayor carga de responsabilidad por dirección y responsabilidad operativa. A modo enunciativo y sin ser exhaustivo podrá aplicarse en los siguientes supuestos:

- Participación en proyectos y/o actividades específicas que puedan ser delimitados funcional y temporalmente por parte de la empresa.
- Realización de trabajos extraordinarios y programados que impliquen una mayor dedicación y disponibilidad horaria.
- Necesidad de prestación de servicios puntual o frecuente fuera del horario habitual de trabajo.

El complemento de disponibilidad es incompatible con el pago de horas extraordinarias por las mismas causas, y se calcula mediante un porcentaje a aplicar sobre el salario base, complemento de carrera y pagas extraordinarias, con un rango de referencia de entre el 3% y el 6%. La determinación del porcentaje a aplicar se realizará en base a la planificación de las actividades a realizar y la estimación de los tiempos necesarios en el puesto de trabajo, determinando el exceso de horas sobre la jornada habitual que servirá de base para el cálculo del porcentaje a aplicar.

Tiene carácter voluntario y no consolidable, pudiendo ser suprimido por la Dirección General de la Empresa cuando las condiciones del puesto de trabajo lo permitan. Asimismo, podrá ser objeto de renuncia por parte de los trabajadores. En ambos casos será preceptivo un preaviso de un mes. La Representación Legal de los Trabajadores será informada de forma previa, tanto de las asignaciones como supresiones del complemento y emitirá el preceptivo informe de análisis y justificación que remitirá a la Dirección de la empresa para su consideración.

El complemento se abonará mientras dure el hecho causante, prorrateando su importe en las nóminas mensuales, sin que afecte al cálculo de pagas extraordinarias. También podrá establecerse de forma indefinida en aquellos supuestos de difícil programación en el tiempo, y ser suprimido por la empresa cuando las condiciones del puesto lo permitan. Se establece un preaviso de un mes, tanto para la interrupción por parte de la empresa, como en los supuestos de libre renuncia por parte de los trabajadores.



Las condiciones de aplicación del complemento como disponibilidad necesaria, duración, importe, actualización, etc., serán recogidas en Anexo al Contrato de Trabajo e incorporada al expediente del trabajador. La empresa realizará supervisión y análisis de las horas adicionales realizadas y el importe cobrado por este concepto, realizando los ajustes necesarios en caso de desviaciones.

### **Artículo 30. Complemento de Capacitación.**

Son aquellos conceptos que corresponden al puesto de trabajo en el que se desempeñan actividades colaterales a la capacitación principal y que a su vez exigen la obtención de una autorización o carné para su desarrollo.

Su percepción está vinculada al uso efectivo de la autorización adicional en las funciones propias del puesto, por lo que no será consolidable para los trabajadores. El abono se mantendrá en tanto en cuanto en el puesto de trabajo se desarrollen las actividades por las que se exige la acreditación, carné o autorización.

Se abonará en la nómina mensual mediante cantidad fija y proporcional al tiempo trabajado, no siendo devengado en los periodos vacacionales.

### **Artículo 31. Horas Extraordinarias No Estructurales.**

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en la necesidad de suprimir la realización de horas extraordinarias no estructurales, mediante el establecimiento de herramientas y sistemas de organización del trabajo que posibiliten una mejora permanente de la eficiencia de la organización.

En consonancia con el criterio anterior, las partes acuerdan su compensación por tiempo de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, conforme a las siguientes reglas:

1. El tiempo de descanso compensatorio será el equivalente al doble de las horas extraordinarias realizadas.
2. El descanso compensatorio será fijado de manera previa a la realización de las horas siempre que sea posible.
3. Cuando no sea posible la fijación previa del descanso, se establecerá a la finalización de las mismas.



4. En los casos en los que tras su realización no sea posible establecer el descanso compensatorio en los cuatro meses siguientes, se procederá a su compensación económica.

La compensación económica de las horas extraordinarias se realizará conforme a los siguientes porcentajes:

- Hora Extra Normal: Cualquier hora fuera de la jornada laboral, excepto las comprendidas entre las 23:00 y las 07:00 horas. Porcentaje de recargo del 75%.
- Hora Extra Nocturna: Las comprendidas entre las 23:00 y las 07:00, excepto las realizadas en Domingos o Festivos. Recargo de 110%.
- Hora Extra Festiva: Las comprendidas en las 24 horas de Domingos o Festivos. Porcentaje aplicable del 140 %.

La base de cálculo para la aplicación del porcentaje de recargo será la suma de las retribuciones brutas de carácter fijo del trabajador dividida entre la jornada anual pactada en el presente convenio.

### **Artículo 32. Horas extraordinarias Estructurales**

Las horas extraordinarias de tipo estructural, esto es, aquellas que sean necesarias para atender a circunstancias imprevistas, periodos punta de producción, ausencias sin programar u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la propia actividad de la empresa, serán de obligado cumplimiento para los trabajadores.

Tendrán también la condición de obligado cumplimiento las horas extraordinarias derivadas de refuerzos en el servicio de retén conforme a la regulación establecida por la empresa en lo relativo a su funcionamiento.

Los porcentajes de recargo serán los establecidos en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo y será de aplicación el límite máximo de 80 horas anuales de conformidad con el artículo 35.2 del ET.



### **Artículo 33. Gratificación Profesional.**

Todo el personal de la empresa disfrutará, sin distinción de categoría profesional ni antigüedad, de una gratificación consistente en un día de salario por cada año de servicio en la entidad, computándose desde la entrada en vigor del presente convenio, salvo aquellos trabajadores que la vinieran percibiendo, que mantendrán su cómputo inicial. Esta gratificación se hará efectiva el día 15 de enero y no podrá exceder de 30 días de sueldo.

### **Artículo 34. Compensación por realización de trabajo con desplazamiento y pernocta.**

Concepto establecido para aquellas situaciones con participación en actividades productivas de carácter material que impliquen desplazamientos con pernocta fuera del domicilio familiar del trabajador. Tiene como finalidad compensar el impacto en la conciliación de la vida personal y familiar derivados de dichos desplazamientos.

Se trata de un complemento salarial no consolidable, de importe diario y cobro en el mismo mes de su devengo. De asignación por parte de la empresa y voluntario para los trabajadores al estar condicionado por la aceptación del desplazamiento. El importe del complemento se establece en las tablas salariales, siendo un mismo importe para todas las categorías y fijo para toda la vigencia del convenio. El abono de este complemento es incompatible con cobro del Complemento de Disponibilidad por esas mismas causas.

### **Artículo 35. Abono de colegiación profesional.**

Establecido para puestos con requerimiento de colegiación profesional derivada de las funciones y responsabilidades que le son propias, y bajo la capacidad organizativa de la Empresa en su asignación.

Es un concepto salarial no consolidable y vinculado al mantenimiento de las funciones que lo requieren y la obligatoriedad de colegiación. De importe anual correspondiente a la cuota colegial del profesional, con inclusión, en su caso, del seguro de responsabilidad civil si este es también de carácter obligatorio. Se abona en el mes de cargo al trabajador y requiere de justificación documental.



### **Artículo 36. Dietas y Manutención**

La Empresa desarrollará una regulación específica de aplicación para los desplazamientos que realice el conjunto de la plantilla por razón del trabajo y conforme a los siguientes principios:

#### **Alojamiento**

La búsqueda y contratación de alojamiento para los desplazamientos que deba realizar la plantilla por razón de trabajo estará centralizado en el Departamento de Organización y Recursos Humanos, quién establecerá los criterios de aplicación. La gestión de reserva y abono de la factura se realizará de manera directa por parte de la empresa. La gestión y pago directo por parte del trabajador sólo podrá realizarse con autorización previa y por escrito.

#### **Manutención**

En lo relativo a los gastos de manutención, se desarrollará un sistema doble, a elección de los trabajadores, que podrán optar por el cobro de la dieta diaria establecida en el presente convenio o el abono directo de los gastos y posterior presentación a la empresa, conforme a los procedimientos y límites que se determinen y respetando en todo caso el código ético y normativas internas de la organización y siempre imperando la premisa de la razonabilidad en los costes.

- Dieta nacional día completo: 50 €
- Dieta nacional ½ día: 25 €
- Dieta internacional día completo: 90 €
- Dieta internacional ½ día: 45 €

Para jornadas, reuniones de trabajo, viajes en el marco de proyectos europeos, nacionales o asimilados, la dieta no será de aplicación si no se ha incurrido en un gasto real por parte del trabajador.



### Kilometraje

En aquellos casos en los que el desplazamiento se realice con el vehículo particular del trabajador, la empresa abonará los gastos de kilometraje establecidos en el presente Convenio conforme a los siguientes principios:

- No será de aplicación para el desplazamiento habitual al centro de trabajo desde el domicilio del trabajador.
- Su abono requiere de autorización previa al desplazamiento y justificación posterior. La gestión se centralizará en el Departamento de Organización y Recursos Humanos.
- Importe Kilómetro: 0,26 €

### Representación

Los gastos adicionales derivados de labores de representación de la empresa en los que incurran los trabajadores estarán sujetos al Código Ético y la normativa interna. En el desarrollo de la normativa se establecerán los criterios para la asignación de medios de pago, sistemas de presentación de justificantes y límites de uso.

### **Artículo 37. Retribución flexible.**

La empresa desarrollará los sistemas de gestión adecuados para facilitar el acceso de los trabajadores a un sistema de retribución flexible que permita la sustitución de parte del salario dinerario por las opciones de retribución en especie que se determinen. En todo caso respetará las condiciones y límites establecidos legalmente, así como los principios éticos propios de la organización.

### **Artículo 38. Tablas Salariales.**

Del 1 de enero del 2.023 y hasta el 31 de diciembre de 2.023, serán de aplicación los salarios que se fijan en el Anexo I del presente Convenio, generando la correspondiente liquidación de atrasos en dicho ejercicio desde su entrada en vigor.



Para los años 2024 y 2025, se aplicarán las tablas correspondientes a esos ejercicios fijadas en el Anexo I desde el mes de enero de cada ejercicio.

Ambas partes comparten la necesidad de vincular la evolución de las retribuciones también a la productividad y resultados de la Empresa, comprometiéndose a buscar fórmulas en las que intervengan dichas referencias y que garanticen la competitividad de la empresa en las actualizaciones de las tablas salariales. Con ese espíritu, ambas partes se comprometen al desarrollo de los sistemas necesarios para su incorporación a futuras redacciones del Convenio Colectivo.

## **CAPÍTULO V: BENEFICIOS SOCIALES**

### **Artículo 39. Compensación por IT derivada de Contingencias Profesionales.**

El personal incluido en el presente convenio que cause baja por incapacidad temporal (IT) derivada de contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional), percibirá de la empresa un complemento hasta completar el total de las retribuciones brutas de carácter fijo en el momento de ser dado de baja, desde el primer día de la baja y durante todo el periodo de duración.

### **Artículo 40. Compensación por IT derivada de Contingencias Comunes.**

El personal incluido en el presente convenio que cause baja por incapacidad temporal (IT) derivada de contingencias comunes (accidente no laboral o enfermedad común), percibirá de la empresa un complemento hasta completar el total de las retribuciones brutas de carácter fijo en el momento de ser dado de baja, durante los tres primeros meses de duración de la misma. En el supuesto de que al finalizar el periodo de tres meses el trabajador permanezca ingresado en un hospital o centro clínico, la empresa continuará abonándole el complemento mientras permanezca hospitalizado.



### **Artículo 41. Socorro de Fallecimiento.**

En caso de fallecimiento de un empleado en servicio activo, la empresa concederá a los derechohabientes del trabajador fallecido, por una sola vez, un socorro equivalente a tres mensualidades o pagas de la retribución bruta del salario fijo en el momento del fallecimiento.

### **Artículo 42. Seguro de Accidentes**

La empresa contratará un seguro colectivo de vida y accidentes por un capital mínimo asegurado de 29.400 € y para las siguientes contingencias dentro del ámbito laboral:

- Fallecimiento por accidente, fallecimiento por accidente de tráfico.
- Gran invalidez, incapacidad permanente absoluta, incapacidad permanente total.

### **Artículo 43. Préstamos Especiales.**

El personal fijo con más de dos años de antigüedad, que se encuentre ante una situación de contrastada necesidad, podrá solicitar de la empresa un préstamo, que no devengará interés alguno, cuya cuantía no excederá de cinco mensualidades. El reintegro deberá realizarse en un plazo no superior a veinticuatro meses. Ningún empleado podrá solicitar un nuevo Préstamo Especial sin haber liquidado el anterior.

La solicitud del Préstamo Especial deberá realizarse mediante escrito dirigido a la Dirección General con indicación de las causas que determinan la necesidad para su valoración y autorización en su caso. Una vez valorado, Dirección General deberá elevarlo al Consejo Rector de la entidad matriz del Grupo, Cooperativa Eléctrica Benéfica San Francisco de Asís COOP.V., que será el único órgano con capacidad de autorización.



La empresa podrá establecer límites de coste financiero por este concepto. También podrá limitar el número y frecuencia de solicitudes por parte de un mismo trabajador.

#### **Artículo 44. Seguro de Salud.**

Para facilitar la pronta recuperación de los trabajadores y su reincorporación al trabajo, así como para minimizar los tiempos de espera para atención médica, la empresa contratará un servicio de asistencia médica complementario cuyos beneficiarios serán trabajadores contratados con carácter fijo o indefinido. El servicio a contratar será un seguro de salud similar al que prestan compañías como ASISA, ADESLAS, SANITAS, etc.

#### **Artículo 45. Bonificación en el consumo eléctrico**

Los trabajadores contratados con carácter fijo o indefinido, en tanto mantengan su situación de activo en la Empresa, disfrutarán de una bonificación en el consumo eléctrico anual, conforme a las siguientes normas:

- La bonificación máxima será de 7.000 kWh/año de consumo para una potencia contratada de referencia de 5,75 kW, en el domicilio habitual del trabajador. En consumos inferiores a esa referencia, la bonificación alcanzará el total de la facturación anual recibida.
- La bonificación será exclusivamente para la vivienda habitual que sea titularidad del trabajador o resida en ella en virtud de contrato de alquiler de vivienda habitual, o bien sea titularidad de su cónyuge o pareja de hecho.
- En el caso de trabajadores que no sean titulares del contrato de suministro de su vivienda habitual, por ser ésta en régimen de alquiler o circunstancia análoga, que impida la contratación con comercializadoras del grupo, se aplicará la bonificación con idénticos topes previa presentación de factura y cargo.
- Los trabajadores que residan en el domicilio del cabeza de familia (no emancipados), tendrán derecho a una bonificación del 50% del consumo previa justificación documental y presentación de factura y cargo en su caso.



- Dentro del límite de consumo bonificado se podrá incluir el correspondiente a la carga de vehículos eléctricos. Podrá realizarse tanto en puntos de carga propiedad de la Empresa como en otros puntos, condicionado al establecimiento de sistemas de justificación y control.
- La empresa desarrollará los procedimientos y sistemas de comunicación y control necesarios para recoger el beneficio social en el recibo de salarios a mes vencido, con el tope indicado en el apartado inicial, corriendo por cuenta del trabajador el exceso de consumo sobre la referencia indicada.
- Para disfrutar de esta bonificación, el trabajador deberá tener contratado el suministro con una compañía comercializadora del Grupo, salvo la excepción antes indicada, y tener domiciliado el pago de los recibos en una entidad financiera, perdiendo el derecho a bonificación en caso contrario o en el supuesto de impagos recurrentes en los recibos pasados al cargo.
- La Empresa desarrollará los sistemas internos de gestión para incorporación del beneficio social al recibo de salarios a mes vencido, estableciéndose un periodo transitorio para la domiciliación de recibos y establecimiento del proceso de gestión hasta el 31 de diciembre de 2023.

#### **Artículo 46. Becas de estudios.**

La empresa atenderá las becas para estudios que soliciten los empleados para sus hijos, en tanto mantengan su situación de activo en la misma, y conforme a las siguientes reglas de funcionamiento:

1. Beneficiarios:
  - a. Todos los hijos de los trabajadores contratados con carácter fijo o indefinido en tanto en cuanto se mantengan en activo en la Empresa.
  - b. Los hijos de los trabajadores fallecidos estando en activo en la Empresa mientras se mantenga la condición de viudedad del cónyuge o pareja de hecho, por no contraer nuevo matrimonio u otra circunstancia.
2. Normas Generales:



- a. El importe de la Beca se percibe una única vez por curso o asignatura. La segunda y posteriores matriculaciones en el mismo curso o asignatura no darán lugar a derecho alguno.
- b. La edad máxima con derecho a beca por parte de los hijos de los trabajadores será de 28 años al inicio del curso lectivo.
- c. En caso de acreditación, por parte del becado, de una discapacidad intelectual igual o superior al 33%, no se aplicará la limitación de edad y se permitirá el abono de la segunda matriculación de la misma asignatura o curso.
- d. No se limita el cambio de especialidad en los estudios, actúa el límite de edad y el abono único por curso. En caso de cambio de carrera universitaria, el importe percibido para la matrícula de los estudios anteriores se deducirá del importe total a abonar por el valor de los créditos de la nueva titulación.
- e. Los retrasos sin causa justificada en el abono del beneficio social sobre las fechas establecidas para cada modalidad darán lugar al recargo del 25% del importe a abonar al trabajador.

### 3. Importes (por hijo):

- a. Infantil y Primaria:
  - i. 270,00 € en un único pago en el mes de septiembre. Importe fijo para toda la vigencia del convenio.
- b. FP, BAT y ESO:
  - i. 385,00 € en un único pago en el mes de septiembre. Importe fijo para toda la vigencia del convenio.
- c. Estudios Universitarios:
  - i. El importe de la Beca será, como máximo, el precio total de los créditos correspondientes al Grado, calculado con la tarifa de la universidad pública más próxima al domicilio de la Empresa, para esa o análoga titulación. El cálculo se realiza al inicio de los estudios y queda fijo como beca máxima para el alumno.
  - ii. Hasta alcanzar el límite de la beca, se abonará la primera matriculación de las asignaturas correspondientes a la titulación en curso, previa justificación. El abono del beneficio social se realizará en el recibo de salarios correspondiente al mes siguiente a la presentación de la justificación de los gastos.



- iii. En caso de cambio de titulación, se realizará un nuevo cálculo referenciado a la universidad pública más próxima. Del importe resultante se descontarán las ayudas ya percibidas para establecer el nuevo límite económico.
  - d. Másteres obligatorios para el ejercicio de la profesión:
    - i. Se abona, como máximo, el importe correspondiente a la matrícula del máster, calculado con la tarifa de la universidad pública más próxima al domicilio de la Empresa, para esos mismos estudios. Se incluyen los máster de dos años de duración que cumplan con el requisito de obligatoriedad para el ejercicio de la profesión.
    - ii. El abono del beneficio social se realizará en el recibo de salarios correspondiente al mes siguiente a la presentación de la justificación de los gastos.
    - iii. Se excluyen expresamente los másteres de especialización no obligatorios, doctorados, preparación de oposiciones, MIR, y cualquier otra titulación oficial o no, que no sea requisito legal para el ejercicio de la profesión.
  - e. Gastos de Guardería, Comida y Transporte: Se establece una ayuda para gastos de guardería, comedor o transporte por hijo de 270,00 € anuales, que podrán solicitar en los siguientes casos:
    - i. Matrícula de Guardería: Se podrá solicitar en caso de inscripción del hijo, en el servicio de guardería. El pago se realizará en la nómina del mes de julio, tras la finalización del curso lectivo, y previa presentación de los correspondientes justificantes de gastos.
    - ii. Gastos de comedor en Guardería, Infantil, Primaria y ESO: Se podrá solicitar en caso de inscripción del alumno o alumnos, dicho servicio. El pago se realizará en la nómina del mes de julio, tras la finalización del curso lectivo, y previa presentación de los correspondientes justificantes de gastos
    - iii. Carreras Universitarias: Se podrá percibir en concepto de ayuda para gastos de transporte, durante los cinco primeros años de los estudios universitarios, que serán abonados junto con los gastos de matriculación.
4. Incompatibilidad de becas:



- a. En el caso de que se perciba beca por institución ajena, la empresa abonará únicamente la diferencia hasta el importe que le hubiera correspondido. Los trabajadores firmarán un compromiso de comunicación a la empresa en caso de percibir becas distintas a las reguladas por el presente Convenio por el mismo descendiente.
5. Justificación del derecho:
- a. La solicitud de las becas por parte de los trabajadores deberá acompañarse de la documentación acreditativa de la realización de los cursos objeto de beca.

## **CAPÍTULO VI: JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS**

### **Artículo 47. Jornada Laboral.**

La jornada laboral queda establecida en 39 horas semanales de promedio en cómputo anual. La cantidad neta de horas anuales a realizar es de Mil Setecientas Cinco.

En los meses de verano, concretamente del 15 de junio al 14 de septiembre, la empresa realizará una jornada intensiva de 36 horas semanales.

El descanso diario en jornada completa será de Treinta minutos, estando incluidos dentro de la citada jornada como tiempo de trabajo efectivo. Cuando la persona trabajadora sea menor de 18 años, el descanso de 30 minutos deberá establecerse siempre que la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media, de conformidad con el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.



### **Artículo 48. Distribución Irregular de la Jornada.**

La Empresa, atendiendo a necesidades estratégicas o circunstancias del mercado, podrá establecer en su calendario de trabajo una distribución irregular de la jornada a lo largo del año que deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores, así como excluir de los periodos de mayor actividad el disfrute de vacaciones.

La jornada diaria en los periodos de máxima actividad podrá superar las nueve horas, respetando en todo caso el descanso de doce horas entre jornadas. Las personas trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación.

El establecimiento de una jornada irregular podrá realizarse para la totalidad de la empresa, para una parte de ella o para una categoría o grupo determinado.

El establecimiento de una jornada irregular deberá ir precedido de un periodo de consultas, con la representación legal de los trabajadores, de duración no inferior a quince días, durante el cual las partes concretarán los términos con vistas a llegar a un acuerdo. Las personas trabajadoras conocerán con un preaviso mínimo de siete días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de dicha distribución irregular.

### **Artículo 49. Servicio de Guardia**

Forman el Servicio de Guardia el conjunto de empleados que, adscritos a dicho servicio, estén localizables y dispuestos fuera de su jornada laboral para su incorporación al trabajo cuando sean requeridos para ello, con el fin de garantizar el mantenimiento del servicio o el funcionamiento de los equipos e instalaciones.

Requiere de una capacitación específica, por lo que sólo los trabajadores del Grupo de Oficiales con categoría profesional de primera o segunda y un año de antigüedad en la empresa, podrán ser incluidos en el servicio.



Los calendarios serán organizados por la Dirección General, previa consulta a la Representación Legal, y deberán especificar los trabajadores afectados por el Servicio, cadencia de la alternancia, tiempos máximos de incorporación al trabajo, los sistemas de comunicación, las sustituciones y los afectados por las mismas, y el resto de condiciones que sean pertinentes en cada caso.

La empresa formalizará un procedimiento de actuación para el Servicio de Guardia que respetará en todo caso las obligaciones legales en materia de seguridad establecidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 50. Control de la Jornada.**

En cumplimiento de la normativa se llevará un registro de las horas de trabajo. Dicho registro es obligatorio para todos los trabajadores en el medio establecido por la empresa en el inicio y final de la jornada, así como en los periodos de descanso diario retribuido (pausa de 30 minutos) o permisos y ausencias. También será obligatorio para todos los trabajadores el registro de los tiempos de trabajo fuera de su horario habitual.

El registro estará asociado al horario elegido por el trabajador con aplicación de sus días de vacaciones y permisos retribuidos que pudiera corresponderle.

#### **Artículo 51. Tiempo efectivo de trabajo.**

Para el cómputo del tiempo efectivo de trabajo, ambas partes acuerdan el establecimiento de las siguientes normas:

1. Cada trabajador tendrá asociado un horario con su distribución personal de la jornada anual, con indicación de sus periodos vacacionales y permisos que pudieran corresponderle.



2. El trabajador realizará los registros correspondientes en el inicio y final de la jornada así como en los periodos de descanso retribuido diario (pausa de 30 minutos) o permisos y ausencias. También serán registrados por el trabajador los tiempos efectivos de trabajo fuera de su horario habitual y/o en centro de trabajo distinto, por los medios establecidos para ello.
3. El sistema de registro establecerá unos tiempos de cortesía, tanto a la entrada como a la salida, que no serán computables como de trabajo, con un máximo de 60 minutos diarios.
4. La empresa revisará mensualmente los registros horarios detectando las desviaciones y solicitando la información justificativa de las mismas. En caso de que las desviaciones sean computables como tiempo de trabajo, establecerá los medios correspondientes para el ajuste de la jornada del trabajador con los tiempos de descanso compensatorio correspondientes.
5. La representación de los trabajadores recibirá información mensual de los registros y justificación de las desviaciones.

### **Artículo 52. Vacaciones**

El personal de la empresa tendrá derecho a un período de vacaciones retribuidas de Veintitrés días laborables, sin inclusión de sábados, domingos o festivos. Para facilitar la organización del trabajo, se establece la obligatoriedad de disfrute de, al menos, 15 días ininterrumpidos en los meses de junio a septiembre.

Todo el personal de la empresa disfrutará de un día adicional de vacaciones retribuidas por la celebración de la fiesta de la Patrona. El disfrute de este día será a elección de los trabajadores, previo conocimiento y autorización del responsable directo.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, iniciada con anterioridad a ese período, derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan



originado. Si la incapacidad temporal se produce una vez comenzado las vacaciones, los días no utilizados se podrán disfrutar en otra fecha distinta, pero sin interferir en el calendario vacacional del resto del personal.

### **Artículo 53. Permisos Retribuidos.**

Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica a continuación:

- a) Por matrimonio, o por constituirse como pareja de hecho: 15 días naturales. La fecha de celebración o de acreditación estará incluida dentro de los 15 días de permiso.
- b) Por separación o divorcio: 3 días laborables.
- c) En caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos: 1 día natural, en la fecha de celebración de la boda.
- d) En los casos de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización pero que sí requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días. Asimismo se posibilitará –a petición del empleado- que este permiso se disfrute no a partir del hecho causante, sino en otra fecha, con el límite de quince días desde que se produjo el hecho causante.
- e) Cuando sea necesario ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, cuatro días al año, pudiendo computarse por tramos horarios. El motivo de la ausencia debe ser comunicado previamente y acreditado posteriormente.
- f) Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijo: 7 días naturales. En el caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, dos días, ampliables a cuatro en el caso de que sea necesario un desplazamiento al efecto.
- g) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.
- h) Por acumulación de trámites y gestiones personales, previo conocimiento y autorización por parte de la Empresa: 1 día natural.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo.



- j) Por el tiempo indispensable para la asistencia a mediaciones arbitrales, conciliaciones y/o juicios, cuando el trabajador es parte interviniente en cualquier tipo de proceso judicial, o cuando el trabajador es testigo o perito, siempre que haya mediado citación judicial.
- k) Cuando se precise la asistencia puntual a consultorio médico por razón de enfermedad, o acompañar a tal afecto a un hijo menor de edad o a una persona dependiente a cargo cuya situación esté debidamente acreditada, en horas coincidentes con el horario laboral, se concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sin cuyo requisito no se tendrá derecho al devengo del salario correspondiente.
- l) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y asistencia a cursos de técnicas de preparación del parto, y hasta un máximo de dos días (que podrán ser discontinuos) para tratamiento de fecundación asistida propia o del cónyuge o pareja de hecho, siempre que en todos los casos indicados se justifique la necesidad de realizarlo en horario laboral.
- m) Por el tiempo necesario para la asistencia a cursos de formación para su adaptación a las modificaciones operadas en puesto de trabajo, y para la asistencia a exámenes parciales y/o finales de estudios oficiales, cualesquiera que fuera el grado, hasta un máximo de tres convocatorias por asignatura.
- n) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes del carné de conducción, hasta un máximo de tres ausencias por este motivo. Asimismo, por el tiempo indispensable para la asistencia a cursos de recuperación de puntos para el permiso de conducir, siempre que deba conducirse vehículo para el desempeño de las funciones propias del puesto.

Los permisos y licencias antes indicados deben disfrutarse en la fecha en que se produce el hecho causante, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, resultando irrelevante que coincida en día festivo o con el periodo de disfrute de vacaciones, a excepción de lo regulado en el último párrafo del apartado e).

Cuando el hecho causante del Permiso se produzca iniciada la jornada de trabajo y el trabajador termine la misma, la licencia comenzará a computarse al día siguiente. En el caso de que la persona decida abandonar el puesto de trabajo, deberá recuperar ese tiempo si el permiso comienza al día siguiente. Si, por el contrario, dicha licencia empieza ese mismo día, el trabajador tendrá a su favor las horas trabajadas esa jornada.



## CAPÍTULO VII: IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

### Artículo 54. Principios Generales.

La Empresa por su origen cooperativo es consciente de su papel social más allá de la actividad empresarial que realiza. Por este motivo es especialmente sensible a la necesidad de lograr una real y efectiva igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral.

Las Políticas de empleo y programas de inserción laboral activa requieren de medidas complementarias en el seno de las empresas que den transversalidad a las acciones y logren efectos visibles y duraderos.

En este sentido, la regulación actual abre la puerta a que empresas que quedan fuera de su ámbito de aplicación puedan suscribir voluntariamente planes específicos de igualdad.

En consecuencia, la comisión negociadora acuerda dos líneas principales de actuación:

- **Medidas de Acción Positiva:** Adopción de medidas directas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de responsabilidades familiares y lograr una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa.
- **Plan de Igualdad:** Realizar, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, un diagnóstico que permita identificar el conjunto de medidas más adecuadas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. El citado diagnóstico servirá de base para la elaboración del Plan de Igualdad específico que, una vez aprobado por la Comisión Paritaria, será incorporado al texto del Convenio Colectivo en un plazo no superior a tres años.



### **Artículo 55. Igualdad de derechos.**

El convenio se rige por el principio de no discriminación por razón de raza, sexo o religión, de conformidad con lo establecido en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Asimismo, el contenido se entenderá sin distinción alguna entre las uniones matrimoniales y las de hecho, refiriéndose en adelante el término cónyuge a ambas situaciones. Se establece el requisito de acreditación documental mediante certificación de los registros correspondientes, o escritura pública otorgada por la pareja y declarativa de su constitución como tal.

Todas las referencias del presente Convenio al término “trabajador” o “empleado” se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el convenio limite expresamente la titularidad del derecho.

### **Artículo 56. Medidas de Acción Positiva.**

#### **1. Código Ético**

La Empresa reconoce la importancia de definir las pautas que han de presidir el comportamiento de los empleados y directivos de la empresa tanto en su desempeño diario como en lo relativo a las relaciones e interacciones con otros empleados, clientes, proveedores y colaboradores externos.

A tal efecto ha desarrollado un Código Ético que será de obligado conocimiento y cumplimiento por parte de todos los empleados de la empresa, incorporándose el presente Convenio en el correspondiente Anexo.

De manera específica, los comportamientos que en todo caso deben ser respetados y cumplidos por el conjunto de empleados serán:

#### **Ética con los Clientes:**

Es obligación inexcusable de los administradores y trabajadores de GRUPO ENERCOOP tratar con la máxima confidencialidad y secreto profesional cualquier información a la que hayan tenido acceso como consecuencia de su posición en la organización, y que esté referida a los clientes, tanto personas físicas como empresas, corporaciones de derecho público o resto de personas jurídicas.



### Ética en el Mercado:

Es una actividad prohibida para los administradores, directivos y trabajadores de GRUPO ENERCOOP desvelar a terceros secretos de empresa de la compañía. A estos efectos, se considera como secreto de empresa cualquier información de la que tenga conocimiento cualquiera de estas personas como consecuencia de su posición en la corporación.

El know-how y la propiedad intelectual e industrial del trabajo de los empleados de GRUPO ENERCOOP durante su período de prestación de servicios para la empresa es propiedad de la compañía, y resulta obligada su conservación como secreto de empresa.

Es una conducta prohibida la utilización de los dispositivos informáticos y de telecomunicaciones de la empresa, sean fijos o móviles, para la realización de actividades no amparadas por la legislación, especialmente la descarga o utilización de programas y aplicaciones que no dispongan de las oportunas licencias o que sean ilegales.

### Ética con los Proveedores

Si algún administrador, directivo o trabajador de GRUPO ENERCOOP se encontrara ante una situación de conflicto de interés, entendiéndose por tal la necesidad de adoptar una decisión de contratación de servicios o suministros que afecte a los intereses del GRUPO ENERCOOP y a su vez, al propio destinatario, a su familia o persona con la que mantenga algún vínculo afectivo, o empresa relacionada con estas personas; deberá abstenerse de tomar cualquier decisión y comunicarlo al compliance officer, que propondrá al órgano de administración la adopción de las medidas oportunas, entre ellas encomendar a persona distinta de la sociedad la dirección del contrato de que se trate. En caso de duda sobre la concurrencia o no de una situación de conflicto de interés, el implicado deberá igualmente elevar consulta al compliance officer.

### Ética con los Trabajadores:

Ningún administrador, directivo o trabajador de GRUPO ENERCOOP podrá prestar servicios como empleado, asesor, consultor, directivo o similar a otras empresas competidoras, ya sea directamente por sí mismo, o indirectamente a través de otras personas físicas o jurídicas interpuestas.

### Ética en relación con los poderes públicos:



Al objeto de prevenir los conflictos de interés, ningún administrador, directivo ni trabajador de GRUPO ENERCOOP tratará de aprovecharse de una relación personal, ya sea de amistad o familiar, para tratar de influir en las decisiones de una autoridad o funcionario público. Será responsabilidad de cada implicado comunicar la existencia de dichas relaciones de amistad o familiares al compliance officer, quien propondrá al órgano de administración de la sociedad la adopción de las medidas adecuadas para evitar que el conflicto de interés llegue a materializarse, entre las que estará la de relevar de la función en que pueda producirse un conflicto de interés al implicado.

#### Ética en la utilización de recursos:

No está permitida la utilización para fines personales de los medios de la empresa, salvo expresa autorización por escrito del órgano de administración. Se evitará especialmente la utilización de los dispositivos informáticos o telefónicos de la corporación, así como de las cuentas de correo electrónico corporativas, para comunicaciones de naturaleza privada. Se advierte expresamente a los administradores, directivos y trabajadores del Grupo que no existe expectativa alguna de privacidad en lo que respecta a la utilización de tales dispositivos y medios corporativos, que podrán ser revisados y supervisados por GRUPO ENERCOOP en todo momento.

Todos los documentos, informes, proyectos y documentación de trabajo de la corporación se almacenarán y estará disponible para la organización, siendo propiedad de GRUPO ENERCOOP.

Administradores, directivos y trabajadores de GRUPO ENERCOOP tienen la obligación de preservar la información y el conocimiento de la corporación aplicando las medidas que en cada caso resulten eficaces para este fin. Con carácter general, y salvo que expresamente se indique lo contrario, toda la información a la que hayan tenido acceso los integrantes de GRUPO ENERCOOP como consecuencia del desempeño de sus responsabilidades en la corporación, se considera información confidencial protegida por el secreto de empresa. La obligación de guardar el secreto y confidencialidad de tal información permanecerá una vez extinguida la relación con GRUPO ENERCOOP, siendo responsabilidad del implicado devolver al Grupo cualquier material relacionado con la corporación al finalizar su relación con la misma.

Los miembros de GRUPO ENERCOOP emplearán los recursos informáticos de la empresa respetando las medidas de seguridad informática implantadas, y realizarán un uso correcto y exclusivamente para fines corporativos de los medios puestos a su disposición, como equipos informáticos, correo electrónico, acceso a internet, etc. Está rigurosamente prohibido acceder a ordenadores ajenos, manejar información no autorizada o realizar duplicados y copias digitales o en papel de la información corporativa.



Además de cumplir con las medidas de seguridad informática de GRUPO ENERCOOP, será responsabilidad de cada usuario adoptar las medidas individuales de seguridad que en cada caso resulten razonables, proporcionadas y pertinentes para evitar riesgos internos o externos de acceso no consentido, manipulación o destrucción, ya sea por accidente o intencionadamente.

## **2. Contratación**

Se acuerda establecer preferencias en la contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad y mérito, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el tipo de puesto o grupo profesional de que se trate.

## **3. Promociones y ascensos**

Al igual que en los procesos de selección, cuando se trate de cubrir vacantes o puestos de nueva creación mediante promociones internas o ascensos, en igualdad de condiciones de idoneidad y mérito, tendrán preferencia las personas del sexo menos representado en el tipo de puesto o grupo profesional de que se trate.

## **4. Flexibilidad de Inicio y Fin de Jornada**

Los trabajadores dispondrán de flexibilidad para la concreción horaria de la prestación de servicios, con los siguientes límites y normas para su establecimiento:

- El personal debe cumplir el número de horas indicado como “Jornada Anual”, disponiendo para ello de una franja horaria entre las 07:00 y las 20:00 para realizarlas.
- En todo caso deberá permanecer en su puesto de trabajo durante el horario de “Permanencia Obligatoria”, concretamente entre las 09:30 y las 14:00 horas.
- La distribución horaria deberá respetar las necesidades de servicio en horario de tarde para aquellos departamentos que por sus características y necesidades determine la Dirección General de la Empresa.
- La empresa facilitará, al comienzo de cada año natural, distintos modelos de distribución horaria para que los trabajadores puedan elegir aquellos horarios que mejor se adapten a sus necesidades personales y familiares.



## 5. Trabajo a Distancia

**Definición:** esta medida regula el formato de trabajo a distancia en el Grupo Enercoop, pudiendo los trabajadores realizar la actividad laboral en su domicilio o donde quiera siempre que cumpla con los requisitos de ser un espacio adecuado para llevarlo a cabo.

**A quién va dirigido:** a todos los trabajadores que no tengan una obligatoriedad de presencia física en el puesto, siempre y cuando el servicio lo permita y esté aprobado por la Dirección del Área a la que esté adscrito el trabajador, el Departamento de Organización y Recursos Humanos y la Dirección General.

**En qué consiste:** El acuerdo de trabajo a distancia siempre tendrá un carácter voluntario y reversible para ambas partes (trabajadores y Empresa), y se fijará dentro de los límites de un modelo híbrido basado en un máximo del 20% de la jornada semanal en formato a distancia. La empresa podrá establecer porcentajes superiores o inferiores debido a causas de producción o de fuerza mayor o por motivos justificados.

Además, se podrá ampliar el formato para situaciones particulares como sean:

- Intervenciones médicas que impidan el desplazamiento al puesto de trabajo, pero permitan trabajar o bien en la recta final del embarazo.
- Situaciones de malestar, indisposición que no permitan el desplazamiento al puesto de trabajo, pero permitan un desempeño normal desde casa.
- Acumulación de hasta un máximo de cuatro días para personas con domicilio habitual a más de 75 km de la Sede del Grupo.
- Cualquier otra situación excepcional requerirá la aprobación de la Dirección General.

El trabajo a distancia se establece bajo los siguientes principios:

- Realizarlo no es una obligación, es una herramienta a usar o no, de carácter voluntario.
- El/la Director/a del Área o Responsable de Departamento y la Dirección General debe tener conocimiento y aprobar en cada caso, y deberá comunicarse igualmente al Departamento de Organización y Recursos Humanos.



- El/la trabajador/a que opte por la modalidad híbrida de trabajo a distancia deberá disponer de un espacio adecuado para trabajar desde el domicilio donde quiera para llevar a cabo la medida. La Empresa en función de la disponibilidad de equipos informáticos podrá facilitarlos a aquellos trabajadores que así lo soliciten. Adicionalmente, se facilitará el acceso a la compra de los mismos a través de la retribución flexible regulada en el presente convenio colectivo.
- Realizar el trabajo a distancia requiere de responsabilidad, profesionalidad y disciplina (no todos/as los/as trabajadores/as saben/quieren realizarlo a distancia). Requiere de recomendaciones, disciplina, herramientas y consideraciones que quien no las tiene, puede aprender y ahí el Departamento de Organización y Recursos Humanos se pone a disposición para cualquier ayuda/duda/acompañamiento.
- La persona tiene que estar localizable con la misma normalidad como si estuviera en la oficina, al igual que se debe continuar registrando la jornada laboral a través de la aplicación web o móvil.
- Establecer un día fijo de trabajo a distancia a la semana para asegurar que el servicio quede cubierto.
- Se garantiza que la modalidad de trabajo a distancia no supone una merma de los derechos laborales ni de promoción de los/as trabajadores/as.

## 6. Maternidad

Las trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar, a partir del primer día de la semana 36, de una licencia retribuida hasta la fecha del parto.

## 7. Nacimiento, Adopción, Acogimiento y Lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, se amplía a un año el periodo de ausencias previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Quien ejerza este derecho, a su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, a disfrutar a la finalización del descanso maternal, debiéndose solicitar con una antelación mínima de 15 días.

Con la finalidad de evitar diferencias en el disfrute de este derecho, cuando se opte por la acumulación, se disfrutarán 20 días laborables de descanso por dicho motivo, independientemente del cálculo específico que hubiera correspondido a cada caso particular.



Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

### **8. Reducción de Jornada**

Cualquier trabajador de la Empresa tendrá derecho a solicitar una reducción de jornada en los siguientes supuestos:

- Los trabajadores que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de Doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- Tendrá el mismo derecho del apartado anterior, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- Los trabajadores en tratamiento oncológico, en los períodos en que su tratamiento permita su reincorporación al trabajo, podrán solicitar una reducción de jornada con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Asimismo, para facilitar su progresiva reincorporación, una vez finalizado el tratamiento, podrán solicitar dicha reducción durante un período máximo de Seis meses.

La reducción de jornada prevista en la legislación y en los casos descritos, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos trabajadores que presten servicio en la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección General coordinará su ejercicio simultáneo, siempre que este sea posible y no afecte al buen funcionamiento de la Empresa.

### **9. Permisos No Retribuidos.**

Será potestativo de la Dirección General de la Empresa otorgar licencias especiales, no retribuidas, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma.

No obstante lo anterior, en función de las necesidades del servicio, y siempre que el trabajador no disponga de vacaciones pendientes, se establece la posibilidad de disfrutar hasta Quince días al año de permiso no retribuido, en los siguientes supuestos:

- Acompañamiento recurrente en la asistencia médica de familiar de primer grado, con enfermedad crónica o discapacidad grave.
- Hospitalización prolongada por enfermedad o accidente, de un familiar de primer grado.



### **10. Permiso parental de 8 semanas.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento que el menor cumpla 8 años.

Este permiso podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, por lo que no puede transferirse su ejercicio de un progenitor al otro.

La persona trabajadora deberá especificar la fecha de inicio y fin de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días, salvo fuerza mayor.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, o cuando el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

### **11. Excedencias.**

En los términos establecidos en el presente apartado, el personal de la Empresa tiene derecho a:

1. Un periodo de excedencia voluntaria de duración no superior a Tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
2. Un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, para el cuidado de la pareja de hecho, un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tanto propio como de la pareja de hecho, cuando por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
3. Las excedencias establecidas en el artículo 46 del ET.



Las excedencias contempladas en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección General coordinará su ejercicio simultáneo cuando no existan razones organizativas que justifiquen lo contrario.

## **CAPÍTULO VIII: EMPLEO**

### **Artículo 57. Período de Prueba.**

Los ingresos de personal, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada, se considerarán sometidos a un periodo de prueba que no podrá exceder de los siguientes plazos:

- Grupos I, II y III Directores, Responsables y Jefes de Sección/Unidad: Seis meses.
- Grupos IV y V Técnicos y Oficiales: Tres meses.
- Grupo VI Auxiliares: Dos meses.

El periodo de prueba habrá de constar por escrito en el Contrato de Trabajo y, durante su transcurso, las partes podrán rescindirlo sin obligación de preaviso ni indemnización.

### **Artículo 58. Preaviso por Cese Voluntario**

De conformidad con lo regulado en el artículo 49.1 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el cese voluntario del trabajador deberá ser preavisado a la empresa con la siguiente antelación a la fecha efectiva de baja:



- Grupos I, II y III Directores, Responsables y Jefes de Sección: Tres meses.
- Grupos IV y V Técnicos y Oficiales: Un mes
- Grupo VI Auxiliares: Quince días.

En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la empresa tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del periodo incumplido, que podrá deducir de la liquidación de partes proporcionales y salarios pendientes.

### **Artículo 59. Cobertura de Vacantes. Principios Generales**

Ambas partes coinciden en la necesidad de orientar el desarrollo profesional y los sistemas de evaluación y formación a la generación interna del conocimiento y talento necesarios para la Empresa. Para ello acuerdan los siguientes principios de actuación:

1. Los sistemas de formación y desarrollo se orientarán a la generación de las capacidades necesarias, mediante el establecimiento de rutas profesionales y planes de formación abiertos.
2. Las convocatorias para la cobertura de puestos se realizarán con carácter público y abierto y serán comunicadas con antelación a la Comisión de Desarrollo.
3. La cobertura de vacantes se realizará mediante procesos transparentes y objetivos, valorando la competencia, capacidad y méritos de los candidatos.
4. En las bases de cada convocatoria se establecerán los requisitos del puesto, así como las pruebas a realizar y los criterios de valoración de candidaturas.
5. El cierre del proceso de cobertura será notificado a la Comisión de Desarrollo, que recibirá notificación escrita en caso de personal de nueva incorporación.



### **Artículo 60. Jubilación Forzosa**

Como medida complementaria a las políticas de desarrollo profesional para la generación interna del conocimiento y talento, la Empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social.

### **Artículo 61. Jubilación Anticipada.**

La Empresa con el fin de facilitar el relevo generacional de la plantilla y la adaptación de los perfiles a los requerimientos de la actividad evaluará las opciones más adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores a la jubilación anticipada conforme a la regulación estatal y respetando en todo caso los siguientes principios:

- Respeto y cuidado de los derechos de los trabajadores.
- Optimización de costes empresariales que mejoren la competitividad.
- Adaptación y rejuvenecimiento de la plantilla.

La Representación de los Trabajadores tendrá acceso a todos los análisis y estudios que la empresa realice con esta finalidad. Asimismo, en el caso de interés por parte de cualquier trabajador, la RLT podrá solicitar la elaboración del estudio correspondiente con informe de viabilidad y conclusiones.



## **CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 62. Faltas y Sanciones.**

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

### **Artículo 63. Faltas Leves**

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a 30 minutos en el horario de entrada, hasta tres en un mes o treinta días naturales.
2. La falta de registro de jornada en los sistemas habilitados al efecto, hasta cinco en un mes.
3. No cumplir con la jornada diaria o con el procedimiento de control de la misma 3 días en un mes, por tiempo inferior a 10 minutos diarios, sin la debida justificación.
4. Faltar un día al trabajo en un periodo de 30 sin causa que lo justifique.
5. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
6. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la Empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave, según los casos.



7. Pequeños descuidos en la conservación del material, ropa de trabajo, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercute en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.
10. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias serán considerada como grave o muy grave según los casos.
11. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización, salvo que hubiese motivos de urgencia o de necesidad imperiosa.
12. El uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, así como dispositivos móviles, siempre que del mismo no se derive perjuicio para la empresa y siempre que exceda de los límites de la normativa vigente en cada momento en esta materia.
13. El incumplimiento del Código Ético que no entrañe perjuicio grave para la empresa o terceras personas.

#### **Artículo 64. Faltas Graves**

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de un mes, por tiempo superior a 30 minutos.
2. No cumplir con la jornada diaria o con el procedimiento de control de la misma en más de 3 días (y menos de 10 días) en un mes, por tiempo superior a 10 minutos diarios, sin la debida justificación.
3. Las ausencias, sin causa justificada, por dos días, durante un período de un mes.
4. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, hacienda o instituciones de previsión. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
5. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.



6. Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto en la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.
7. La simulación de enfermedad o accidente.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. La imprudencia en el trabajo, que, si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la Empresa.
12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
13. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
14. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
15. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
16. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
17. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
18. El uso del teléfono móvil de forma reiterada y continuada, (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo.
19. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.
20. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando esto tenga consecuencias negativas para la estación (denuncias, quejas, etc.).
21. El incumplimiento reiterado del Código Ético, o cuando el incumplimiento derive en un perjuicio claro para la empresa o terceras personas.



**Artículo 65. Faltas Muy Graves.**

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de 6 meses, o 20 durante un año.
2. No cumplir con la jornada diaria o con el procedimiento de control de la misma en más de 10 días en un mes, por tiempo superior a 30 minutos diarios, sin la debida justificación.
3. Faltar 3 o más días al trabajo durante un periodo de 30, sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
5. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación indebida, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional en cualquier lugar.
6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de esta de obligada reserva.
10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, o a clientes.
11. Dedicarse a actividades contrarias a los intereses de la empresa o que pudieran incidir en el menoscabo del buen nombre o imagen de la misma.
12. Realizar actividades profesionales por cuenta propia que puedan entrar en concurrencia con las actividades del Grupo de Empresas, por el ámbito geográfico de actuación, el mercado y público objetivo y los servicios ofrecidos. También en los casos en los que pueda dar lugar a confusión con la imagen de la empresa y el menoscabo de su buen nombre.
13. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
14. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
15. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.



16. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
17. Falsear documentación para acceder a ayudas de estudios, tarifas eléctricas de empleados o cualquier otro concepto o beneficio que concede la empresa.
18. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
19. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.
20. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
21. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
22. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
23. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas, incluidas las informáticas (equipos informáticos, internet, correo electrónico, etc.) de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. Asimismo, el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación.
24. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso sexual o por razón de sexo.
25. Fumar en cualquier lugar del recinto de la instalación.
26. Consumir alcohol y otras sustancias no permitidas en tiempo de trabajo.
27. El incumplimiento de Código Ético que suponga un quebrantamiento de la buena fe contractual por parte del trabajador.

#### **Artículo 66. Graduación de Sanciones.**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer las sanciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales de carácter general y en el presente convenio.

Las sanciones que podrá imponer la empresa en cada caso se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

Por faltas leves:



- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días 90 días.
- Despido.

Las sanciones que en el orden social puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de que sean remitidas a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

### **Artículo 67. Expediente disciplinario.**

La imposición de sanciones por la Dirección General será notificada previamente a la Representación Legal de los Trabajadores. En el caso de faltas muy graves exigirá incoar expediente disciplinario. No obstante, será potestativo de la Dirección General incoarlo cuando lo considere procedente.

### **Artículo 68. Prescripción de Faltas.**

De conformidad con el artículo 60, apartado 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Se entiende que el conocimiento queda referido respecto de quien en la empresa tiene la facultad de sancionar.



## **CAPÍTULO X: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

### **Artículo 69. Política General de Prevención de Riesgos Laborales, Servicio de Prevención.**

La Política General de Prevención de Riesgos Laborales se ejercerá de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, reformado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.

La Prevención de Riesgos y Salud Laboral constituye uno de los valores fundamentales de la cultura de la Empresa, teniendo la aplicación de sus principios carácter prioritario.

En este sentido y de acuerdo con el artículo segundo, apartado uno de la Ley 54/2003, el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

A su vez y de acuerdo con el artículo segundo, apartado dos de la Ley 54/2003, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.



De acuerdo con lo establecido en el artículo 1.1 del Real Decreto 39/1997, la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la Empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

La planificación anual de la actividad preventiva se establecerá en función de los resultados de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y contemplará, entre otros aspectos, la necesaria formación e información de los trabajadores/as sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos, incluyendo para cada actividad preventiva, el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. Asimismo, se efectuará un seguimiento de la efectiva ejecución de dichas actividades preventivas.

En materia de formación en prevención de riesgos laborales cada trabajador/a recibirá una formación suficiente y adecuada, tanto en el momento de su incorporación al puesto de trabajo como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La asistencia a la formación en materia de prevención de riesgos laborales será obligatoria para todos los trabajadores.

En Crevillent, a 18 de octubre de 2023



En Representación de la Empresa:

Fdo.: D. Joaquín P. Mas Belso

Director General del Grupo Enercoop

Fdo.: D. Alayn Inchauspe Prego

Asesor

Por parte de la Representación Social:

Fdo.: D. Jorge David Asensio Rodríguez

Delegado de Trabajadores

Distribución Eléctrica Crevillent, S.L.U

Fdo.: D<sup>a</sup> María Isabel Guilló Sansano

Delegada de Trabajadores

Covaersa Energías S.A.

Fdo.: D<sup>a</sup> María Victoria Ramón Pastor

Delegada de Trabajadores

Cooperativa Eléctrica B. S. Fco. de Asís, Coop. V. Generación de Energías Alternativas, S.L.U.

Fdo.: D. Joaquín José Navarro Marín

Delegado de Trabajadores

Fdo.: José Luis Maciá Pastor

Asesor

Cooperativa Eléctrica B. S. Fco. de Asís, Coop. V.



TABLAS 2023

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	SALARIO BASE	NIVELES DEL COMPLEMENTO DE CARRERA (IMPORTES ACUMULATIVOS)							COMPLEMENTOS 2023	IMPORTES
			NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	MÁXIMO		
DIRECTORES	DIRECTOR DE NEGOCIO	45.948,00 €	2.520,00 €	2.730,00 €	2.940,00 €	3.150,00 €	3.360,00 €	3.640,00 €	64.288,00 €	Retén (Semanal)	392,41 €
	SUBDIRECTOR DE NEGOCIO	42.476,00 €	2.240,00 €	2.380,00 €	2.520,00 €	2.710,00 €	2.898,00 €		55.224,00 €	Incremento por festivo en Retén	182,10 €
RESPONSABLES	RESPONSABLE DEPARTAMENTO	38.458,00 €	2.170,00 €	2.310,00 €	2.520,00 €	2.730,00 €	2.940,00 €		51.128,00 €	Fiesta Patronal	157,79 €
JEFES DE SECCIÓN / UNIDAD	JEFE SUPERIOR SECCIÓN/UNIDAD	34.601,00 €	1.960,00 €	2.100,00 €	2.240,00 €	2.450,00 €	2.660,00 €		46.011,00 €	Fiesta de la Patrona	157,79 €
	JEFE DE SECCIÓN/UNIDAD TÉCNICA	31.500,00 €	1.610,00 €	1.680,00 €	1.750,00 €	1.890,00 €			38.430,00 €	Complemento de Capacitación	87,20 €
	JEFE DE SECCIÓN/UNIDAD OPERATIVA	28.350,00 €	1.470,00 €	1.540,00 €	1.610,00 €	1.680,00 €			34.650,00 €	Compensación Pernocta (Art. 34)	50,00 €
TÉCNICOS	TÉCNICO SUPERIOR	29.120,00 €	1.470,00 €	1.540,00 €	1.610,00 €	1.750,00 €			35.490,00 €		
	TÉCNICO DE PRIMERA	27.370,00 €	1.400,00 €	1.470,00 €	1.540,00 €	1.610,00 €			33.390,00 €		
	TÉCNICO DE PROYECTOS	26.250,00 €	1.330,00 €	1.400,00 €	1.470,00 €	1.540,00 €			31.990,00 €		
	TÉCNICO DE PROCESOS	24.360,00 €	1.232,00 €	1.302,00 €	1.372,00 €	1.442,00 €			29.708,00 €		
	TÉCNICO EN PRÁCTICAS	20.370,00 €							20.370,00 €		
OFICIALES	RESPONSABLE DE EQUIPO	26.782,00 €	1.400,00 €	1.470,00 €	1.540,00 €	1.610,00 €			32.802,00 €		
	TÉCNICO MEDIO/OFICIAL SUPERIOR	25.200,00 €	1.260,00 €	1.330,00 €	1.400,00 €	1.554,00 €			30.744,00 €		



	OFICIAL 1ª ELECTRICISTA	24.360,00 €	1.232,00 €	1.302,00 €	1.372,00 €	1.442,00 €			29.708,00 €
	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	20.797,00 €	1.050,00 €	1.120,00 €	1.190,00 €	1.260,00 €			25.417,00 €
	OFICIAL 2ª ELECTRICISTA	18.690,00 €	1.078,00 €	1.148,00 €	1.218,00 €	1.288,00 €	1.358,00 €		24.780,00 €
	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	18.690,00 €	980,00 €	1.050,00 €	1.050,00 €	1.120,00 €			22.890,00 €
	OFICIAL EN PRÁCTICAS	16.800,00 €							16.800,00 €
<b>AUXILIARES</b>	AUXILIAR ELECTRICISTA	16.940,00 €	910,00 €	910,00 €	980,00 €				19.740,00 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16.940,00 €	910,00 €	910,00 €	980,00 €				19.740,00 €
	AUXILIAR DE SERVICIOS	16.800,00 €	840,00 €	910,00 €					18.550,00 €
	AUXILIAR EN PRÁCTICAS	15.400,00 €							15.400,00 €



TABLAS 2024

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	SALARIO BASE	NIVELES DEL COMPLEMENTO DE CARRERA (IMPORTES ACUMULATIVOS)						
			NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	MÁXIMO
DIRECTORES	DIRECTOR DE NEGOCIO	47.326,44 €	2.595,60 €	2.811,90 €	3.028,20 €	3.244,50 €	3.460,80 €	3.749,20 €	66.216,64 €
	SUBDIRECTOR DE NEGOCIO	43.750,28 €	2.307,20 €	2.451,40 €	2.595,60 €	2.791,30 €	2.984,94 €		56.880,72 €
RESPONSABLES	RESPONSABLE DEPARTAMENTO	39.611,74 €	2.235,10 €	2.379,30 €	2.595,60 €	2.811,90 €	3.028,20 €		52.661,84 €
JEFES DE SECCIÓN / UNIDAD	JEFE SUPERIOR SECCIÓN/UNIDAD	35.639,03 €	2.018,80 €	2.163,00 €	2.307,20 €	2.523,50 €	2.739,80 €		47.391,33 €
	JEFE DE SECCIÓN/UNIDAD TÉCNICA	32.445,00 €	1.658,30 €	1.730,40 €	1.802,50 €	1.946,70 €			39.582,90 €
	JEFE DE SECCIÓN/UNIDAD OPERATIVA	29.200,50 €	1.514,10 €	1.586,20 €	1.658,30 €	1.730,40 €			35.689,50 €
TÉCNICOS	TÉCNICO SUPERIOR	29.993,60 €	1.514,10 €	1.586,20 €	1.658,30 €	1.802,50 €			36.554,70 €
	TÉCNICO DE PRIMERA	28.191,10 €	1.442,00 €	1.514,10 €	1.586,20 €	1.658,30 €			34.391,70 €
	TÉCNICO DE PROYECTOS	27.037,50 €	1.369,90 €	1.442,00 €	1.514,10 €	1.586,20 €			32.949,70 €
	TÉCNICO DE PROCESOS	25.090,80 €	1.268,96 €	1.341,06 €	1.413,16 €	1.485,26 €			30.599,24 €
	TÉCNICO EN PRÁCTICAS	20.981,10 €							20.981,10 €
OFICIALES	RESPONSABLE DE EQUIPO	27.585,46 €	1.442,00 €	1.514,10 €	1.586,20 €	1.658,30 €			33.786,06 €

COMPLEMENTOS 2024	IMPORTES
Retén (Semanal)	404,18 €
Incremento por festivo en Retén	187,56 €
Fiesta Patronal	162,52 €
Fiesta de la Patrona	162,52 €
Complemento de Capacitación	89,82 €
Compensación Pernocta (Art. 34)	51,50 €



	TÉCNICO MEDIO/OFICIAL SUPERIOR	25.956,00 €	1.297,80 €	1.369,90 €	1.442,00 €	1.600,62 €			31.666,32 €
	OFICIAL 1º ELECTRICISTA	25.090,80 €	1.268,96 €	1.341,06 €	1.413,16 €	1.485,26 €			30.599,24 €
	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	21.420,91 €	1.081,50 €	1.153,60 €	1.225,70 €	1.297,80 €			26.179,51 €
	OFICIAL 2º ELECTRICISTA	19.250,70 €	1.110,34 €	1.182,44 €	1.254,54 €	1.326,64 €	1.398,74 €		25.523,40 €
	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	19.250,70 €	1.009,40 €	1.081,50 €	1.081,50 €	1.153,60 €			23.576,70 €
	OFICIAL EN PRÁCTICAS	17.304,00 €							17.304,00 €
AUXILIARES	AUXILIAR ELECTRICISTA	17.448,20 €	937,30 €	937,30 €	1.009,40 €				20.332,20 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17.448,20 €	937,30 €	937,30 €	1.009,40 €				20.332,20 €
	AUXILIAR DE SERVICIOS	17.304,00 €	865,20 €	937,30 €					19.106,50 €
	AUXILIAR EN PRÁCTICAS	15.862,00 €							15.862,00 €



TABLAS 2025

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	SALARIO BASE	NIVELES DEL COMPLEMENTO DE CARRERA (IMPORTES ACUMULATIVOS)							COMPLEMENTOS 2025	IMPORTES
			NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	MÁXIMO		
DIRECTORES	DIRECTOR DE NEGOCIO	48.746,23 €	2.673,47 €	2.896,26 €	3.119,05 €	3.341,84 €	3.564,62 €	3.861,68 €	68.203,14 €	Retén (Semanal)	416,31 €
	SUBDIRECTOR DE NEGOCIO	45.062,79 €	2.376,42 €	2.524,94 €	2.673,47 €	2.875,04 €	3.074,49 €		58.587,14 €	Incremento por festivo en Retén	193,19 €
RESPONSABLES	RESPONSABLE DEPARTAMENTO	40.800,09 €	2.302,15 €	2.450,68 €	2.673,47 €	2.896,26 €	3.119,05 €		54.241,70 €	Fiesta Patronal	167,40 €
JEFES DE SECCIÓN / UNIDAD	JEFE SUPERIOR SECCIÓN/UNIDAD	36.708,20 €	2.079,36 €	2.227,89 €	2.376,42 €	2.599,21 €	2.821,99 €		48.813,07 €	Fiesta de la Patrona	167,40 €
	JEFE DE SECCIÓN/UNIDAD TÉCNICA	33.418,35 €	1.708,05 €	1.782,31 €	1.856,58 €	2.005,10 €			40.770,39 €	Complemento de Capacitación	92,51 €
	JEFE DE SECCIÓN/UNIDAD OPERATIVA	30.076,52 €	1.559,52 €	1.633,79 €	1.708,05 €	1.782,31 €			36.760,19 €	Compensación Pernocta (Art. 34)	53,05 €
TÉCNICOS	TÉCNICO SUPERIOR	30.893,41 €	1.559,52 €	1.633,79 €	1.708,05 €	1.856,58 €			37.651,34 €		
	TÉCNICO DE PRIMERA	29.036,83 €	1.485,26 €	1.559,52 €	1.633,79 €	1.708,05 €			35.423,45 €		
	TÉCNICO DE PROYECTOS	27.848,63 €	1.411,00 €	1.485,26 €	1.559,52 €	1.633,79 €			33.938,19 €		
	TÉCNICO DE PROCESOS	25.843,52 €	1.307,03 €	1.381,29 €	1.455,55 €	1.529,82 €			31.517,22 €		
	TÉCNICO EN PRÁCTICAS	21.610,53 €							21.610,53 €		
OFICIALES	RESPONSABLE DE EQUIPO	28.413,02 €	1.485,26 €	1.559,52 €	1.633,79 €	1.708,05 €			34.799,64 €		
	TÉCNICO MEDIO/OFICIAL SUPERIOR	26.734,68 €	1.336,73 €	1.411,00 €	1.485,26 €	1.648,64 €			32.616,31 €		



	OFICIAL 1ª ELECTRICISTA	25.843,52 €	1.307,03 €	1.381,29 €	1.455,55 €	1.529,82 €			31.517,22 €
	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	22.063,54 €	1.113,95 €	1.188,21 €	1.262,47 €	1.336,73 €			26.964,90 €
	OFICIAL 2ª ELECTRICISTA	19.828,22 €	1.143,65 €	1.217,91 €	1.292,18 €	1.366,44 €	1.440,70 €		26.289,10 €
	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	19.828,22 €	1.039,68 €	1.113,95 €	1.113,95 €	1.188,21 €			24.284,00 €
	OFICIAL EN PRÁCTICAS	17.823,12 €							17.823,12 €
<b>AUXILIARES</b>	AUXILIAR ELECTRICISTA	17.971,65 €	965,42 €	965,42 €	1.039,68 €				20.942,17 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17.971,65 €	965,42 €	965,42 €	1.039,68 €				20.942,17 €
	AUXILIAR DE SERVICIOS	17.823,12 €	891,16 €	965,42 €					19.679,70 €
	AUXILIAR EN PRÁCTICAS	16.337,86 €							16.337,86 €