

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**22482** *Resolución de 21 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Disa Holding Energético, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de Disa Holding Energético, SLU (código de convenio: 90104412012023), que fue suscrito con fecha 13 de julio de 2023, de una parte, por las personas designadas por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los representantes legales de los trabajadores (comité de empresa y delegados de personal), en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante Acta de la Comisión negociadora de 18 de octubre de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de octubre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

#### CONVENIO COLECTIVO DE DISA HOLDING ENERGÉTICO, SLU

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo afectará al personal que trabaja en la empresa «Disa Holding Energético, SLU», en los centros de trabajo situados en Santa Cruz de Tenerife, Las Palmas de Gran Canaria y Madrid.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa y las personas trabajadoras de la misma.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

La normativa contenida en el presente convenio afectará a todo el personal empleado en los centros de trabajo de la empresa de actividad referenciada y señalados

dentro del ámbito territorial y funcional antes citados; quedando excluidos los cargos de alta dirección y consejo definidos en el artículo 2.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, regulador de la relación laboral especial de alta dirección.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

a) Entrada en vigor. El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2021.

b) Duración. La duración del convenio será a partir de la fecha de entrada en vigor, finalizando sus efectos al 31 de diciembre del 2025.

c) Vigencia económica. El presente convenio extiende sus efectos desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del 2025, salvo lo dispuesto en el artículo 20, el cuál será de aplicación a las incapacidades temporales que se inicien a partir de la fecha de la firma.

d) Prórroga. Al término de su vigencia el convenio queda denunciado automáticamente, sin necesidad de denuncia previa por cualquiera de las partes; debiéndose constituir la comisión negociadora antes de los quince días naturales siguientes al vencimiento indicado e iniciarse las negociaciones para la formalización de un nuevo convenio dentro de los quince días siguientes a dicha constitución. Las cláusulas del presente convenio mantendrán su vigencia hasta la definitiva aprobación del nuevo convenio que, suscrito por las partes, sustituya al que hoy se pacta. El convenio a negociar en sustitución del presente, se negociará de conformidad con lo previsto en el apartado 4 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones y demás condiciones laborales que constan en el presente convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas.

Los aumentos de retribuciones y otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales o convencionales de general aplicación, resoluciones administrativas, o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en este convenio colectivo cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual, superen las pactadas en el presente documento. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el convenio colectivo en sus propios términos, en la forma y condiciones que están pactadas.

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

El presente convenio forma un conjunto unitario infraccionable. En este sentido se reconsiderará en su totalidad su contenido por la comisión negociadora si por la jurisdicción competente –en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores– se adaptasen medidas modificativas del mismo que, a juicio de cualquiera de las dos partes de la comisión negociadora, así lo hicieran necesario.

#### Artículo 7. *Normas subsidiarias.*

En lo no previsto por el presente convenio colectivo se aplicará, con carácter supletorio, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que, a igualdad, teletrabajo, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

#### Artículo 8. *Comisión paritaria.*

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente convenio, se establece una comisión paritaria, la cual estará integrada, de forma proporcional por los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa designándose dos miembros por cada una de las representaciones. Así mismo –y a través de esta comisión paritaria– las partes se comprometen a resolver preceptivamente a través de trámite de conflicto colectivo de trabajo la solución de cualquier situación conflictiva que afecte a intereses generales de las personas trabajadoras, derivada de la aplicación del presente convenio.

#### Artículo 9. *Estructura y funciones de la comisión paritaria.*

**Estructura.** La comisión paritaria se acuerda tendrá carácter central y único para toda la empresa, siendo dos representantes de cada parte designados de entre los que han intervenido en la negociación del convenio, permanentes y pudiendo ser móviles los otros dos.

En todo momento, la parte social podrá ser asistida, con voz pero sin voto, por los asesores que estime convenientes.

**Funciones.** Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

- 1.º Interpretación del convenio.
- 2.º Conciliación en los problemas o cuestiones que deben serle sometidos por las partes, en los supuestos previstos en el presente convenio.
- 3.º Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- 4.º Pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran sometidas por cualquier de las partes en caso de desacuerdo del período de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuere planteada.

La comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado en este campo, proceder en su consecuencia.

**Procedimiento.** La comisión paritaria se reunirá en la provincia a la cual afecte el problema planteado. Tendrán capacidad de convocatoria la dirección y los comités de empresa o delegados de personal.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria tendrán el carácter de ordinarios y/o extraordinarios.

Otorgará tal calificación la empresa, así como los comités de empresa y, en su caso, los delegados de personal. En el primer supuesto la comisión paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días a partir de la recepción del problema planteado; y en el segundo caso, en el plazo máximo de cinco días a partir de dicho mismo momento. En el caso de las funciones del apartado 4.º anterior, dispondrá de un plazo máximo de siete días.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso.

## CAPÍTULO II

### Jornadas y descansos

#### Artículo 10. *Jornada semanal.*

La jornada semanal será de 37 horas y 30 minutos, lo cual corresponde a una jornada en cómputo anual de 1706 horas.

## Artículo 11. Horarios de trabajo.

### 1. Régimen general.

Horario agosto:

Lunes a jueves de 08:00 a 15:00 horas.

Viernes de 08:00 a 15:00 horas.

Horario resto del año:

Lunes a jueves: 08:00 a 17:00 horas, con una hora para almuerzo.

Viernes de 08:00 a 14:00 horas.

Los días 24, 26 y 31 de diciembre tendrán carácter no laborable.

Este horario generará un saldo de diez horas a flexibilizar, excepto si coincidiera su periodo vacacional en el mes de agosto, en cuyo caso se alicuotará este saldo, compensándose en el balance anual.

La hora de almuerzo podrá extenderse a una hora treinta minutos, con ajuste en la hora de salida de forma que se complete la jornada de trabajo efectivo.

Aquellas personas trabajadoras que lo deseen podrán finalizar su jornada de los viernes durante el mes de agosto a las catorce horas, siendo compensada dicha minoración de jornada con la inclusión de su cuantía en signo negativo en el saldo flexible de cada trabajador.

El personal podrá iniciar su jornada en la franja horaria de 07:30 horas a 09:00 horas, adecuando su finalización a la hora efectiva de inicio, de forma tal que en todo caso cumplimente sus ocho horas de jornada diaria, aplicándose, en su caso, a partir de tal momento el régimen de flexibilización descrito en el punto cuarto del presente artículo; ampliándose los viernes la franja de inicio de 08:00 a 09:00 horas.

En el caso de que la empresa estime oportuno evitar ausencias en los servicios que presta durante la hora de almuerzo, los/as jefes/as de departamento habilitarán las medidas oportunas, teniendo preferencia en permanecer trabajando durante ese intervalo, aquellos empleados que antes de este convenio tenían fijada su hora de salida a las 15:00 horas.

2. Régimen de personal de servicios informáticos: la distribución horaria de prestación de servicios del personal adscrito a este departamento se realizará de forma tal que queden cubiertas las necesidades del servicio, dentro del estricto cumplimiento de la legislación vigente.

### 3. Flexibilización de horarios:

Como condicionamiento expreso de los horarios a que se hace referencia en el epígrafe 1 del presente artículo, el programar los trabajos con estricta sujeción a unos horarios fijos y predeterminados, se pacta el que los horarios que en el presente convenio se establecen, podrán ser flexibilizados siempre que así fuera preciso, de acuerdo con las siguientes normas:

3.1 Con carácter general se observará el puntual cumplimiento del horario de iniciación de la jornada establecida.

3.2 La duración de cada jornada diaria podrá alcanzar como límite máximo y a requerimiento de la empresa, los topes al respecto establecidos en la legislación vigente, respetándose en todo caso los descansos en ella previstos.

3.3 La jornada de trabajo efectiva se contabilizará en cómputo anual.

3.4 La persona trabajadora, previo acuerdo con la empresa podrá disfrutar de descansos, con la percepción íntegra de sus haberes, a cuenta de mayor jornada ya trabajada o a trabajar posteriormente.

3.5 Valor compensatorio de las horas de flexibilización: salvo que de acuerdo con el presente pacto corresponda a un mayor valor compensatorio de descanso, con carácter general se establece:

3.5.1 Hasta doce horas de trabajo efectivo/día:

Lunes a viernes:  $1 \times 1,00$ .

Sábados :  $1 \times 1,50$ .

3.5.2 Horas en domingos, festivos y nocturnas, que no sean prolongación de las ordinarias o especiales diurnas. En este supuesto, cualquiera que sea el tiempo trabajado inferior a una hora pasará a considerarse como una hora trabajada. Se computarán a razón de  $1 \times 2,00$ .

3.6 Observaciones generales:

3.6.1 Cuando coincidan dos tipos de horas de las reseñadas, no se acumularán los cómputos de ambas, sino que se aplicará el cómputo mayor.

3.6.2 Los descansos compensatorios se disfrutarán de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, disfrutándose por unidades completas y tomándose como unidad básica el día, salvo que medie en contrario petición expresa de la persona trabajadora.

3.6.3 Marco de obligatoriedad: con carácter general, la flexibilización se entenderá obligatoria en los siguientes casos:

Periodos coincidentes con cierres de mes contable y de nómina que presenten dificultades excepcionales y no previstas.

Periodos previos y durante la celebración de consejos.

Incidencias en las comunicaciones y redes que impidan la prestación del servicio demandado.

Siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes derivados de causas de fuerza mayor o causas súbitas o imprevisibles.

Al objeto de evitar la acumulación anómala de saldos, especialmente se establece el que las horas de más que dentro de un mes efectivamente se trabajen, deberán compensarse dentro del trimestre siguiente a aquel en que se hubieren realizado, abonándose las no compensadas en dicho período de conformidad con el baremo establecido en la tabla del anexo IV del convenio.

Para la vigilancia y control de la correcta aplicación de la flexibilización pactada, se podrá constituir, si las partes así en cualquier momento lo decidieran, una comisión de seguimiento, con composición provincial, integrada en cada provincia por un miembro designado por la representación social y otro designado por la dirección de la empresa; ante la que se denunciará, para su corrección inmediata, toda desviación que se produzca.

Artículo 12. *Consideraciones generales sobre jornadas y horarios.*

1. Horarios especiales: se entiende por horarios especiales aquellos que, suponiendo modificación respecto del horario general previsto en el artículo 11 del presente convenio, estén necesariamente pactados en el mismo. La adscripción a un horario especial no supone el derecho a percibir plus alguno por tal concepto, salvo pacto específico en contrario.

2. Movilidad funcional: todo lo establecido en el presente capítulo se entiende sin merma de la libre y privativa facultad de la empresa en orden a la organización del trabajo y cambios de puestos y relevos, con el consiguiente acople al horario que ello imponga, sin más límites que los legales. Si para el desempeño del nuevo puesto el/la trabajador/a precisase adquirir una específica formación, esta le será impartida a cargo de la empresa y durante las horas de trabajo.

3. Inicio y fin de jornada: el tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el personal se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

#### Artículo 13. *Vacaciones.*

Todo el personal gozará de veintidós días laborables de vacaciones anuales, retribuidas con el importe de una mensualidad, a disfrutar en un máximo de tres períodos, estableciéndose la fecha del disfrute de conformidad con las necesidades de servicio de la compañía.

Si el disfrute de las vacaciones coincidiera con mes de agosto, se compensará con su consideración en el balance de final de año, incluyendo el saldo resultante en el saldo flexible.

### CAPÍTULO III

#### Condiciones de trabajo

#### Artículo 14. *Trabajos de distinto grupo profesional.*

La empresa, en caso de necesidad, por concurrir causas técnicas u organizativas que lo justifiquen, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de diferente grupo profesional al suyo, reintegrándose la persona afectada a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

1. Las personas trabajadoras que realicen funciones de grupo profesional con retribución superior a las que correspondan al propio que tuviesen reconocidos, por un período superior a cuatro meses ininterrumpidos o a seis meses durante un año u ocho durante dos años –salvo en los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias especiales y vacaciones, por el tiempo en que subsistan las mismas– podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y visto informe del comité, o en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar la persona trabajadora afectada ante la jurisdicción competente.

2. Así mismo, cuando se desempeñen funciones de grupo profesional con retribución superior por tiempo que exceda del ya señalado, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, la persona afectada consolidará la diferencia retributiva entre el grupo profesional detentado y la función que efectivamente realice. En caso de cambio de grupo profesional, ya fuera provisional y por el tiempo que en ella se esté o ya fuese permanente, la persona trabajadora pasará a cobrar los emolumentos (tabla salarial y complemento *ad personam*) a dicho nuevo grupo correspondiente. Así mismo, su porcentaje de antigüedad se aplicará sobre la base que dicho nuevo grupo profesional tuviera asignado.

3. Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a una persona de la plantilla a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo mínimo indispensable, sin que, en ningún caso, exceda tal situación por más de un mes ininterrumpido; conservando, por supuesto la retribución correspondiente a su grupo profesional y demás derechos derivados de la misma y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. En ningún caso, el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana de los afectados por él.

La empresa evitará reiterar el trabajo de inferior grupo profesional en la misma persona.

Si el cambio, a petición de la empresa, se produjera por acuerdo entre esta y el trabajador o trabajadora, se estará a lo que en dicho acuerdo se establezca; si fuera a petición del trabajador o trabajadora, su salario se condicionará según su nuevo grupo profesional.

## Artículo 15. *Ropas de trabajo.*

Por la empresa, oído los órganos correspondientes de seguridad y salud y con absoluto respeto a la normativa que fuere aplicable, dotará al personal que por su cometido así lo precise, de la ropa de trabajo que le fuere necesaria.

En todo caso y en materia de ropas de trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, así como en los reglamentos de desarrollo de la misma y la normativa al efecto vigente.

## Artículo 16. *Seguridad y salud.*

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidentes en la empresa, de fomento de los principios generales de la acción preventiva, la información y la formación a los trabajadores/as y especialmente de sus representantes.

Ambas partes colaborarán en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones que les otorga y exige la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Tanto por la empresa como por las personas trabajadoras, se guardarán y cumplimentarán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y sean de aplicación en nuestra empresa, con la adopción por esta de todas aquellas que tiendan a la seguridad del personal en la labor que realiza, a la protección de las instalaciones y demás bienes de la compañía, así como a la conservación y cuidado del medio ambiente.

En cumplimiento con el deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as a su servicio.

El empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores/as. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, 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.

## CAPÍTULO IV

### Régimen de personal

## Artículo 17. *Periodo de prueba.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 18. *Excedencias.*

Las excedencias se regularán por las normas de carácter general contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo.

## Artículo 19. *Permisos y licencias.*

Los períodos de tiempo y motivo para que las personas trabajadoras puedan faltar al trabajo con derecho a percibir el salario, serán los siguientes:

a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que

conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho, hijos/as, padre o madre de uno u otro cónyuge, que podrán ampliarse hasta dos más, cuando por la circunstancia ocasionante la persona trabajadora tuviera que desplazarse fuera de la provincia o isla donde tiene su residencia habitual.

c) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en tres días.

d) Cuatro días por el fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, hijos/as, padre o madre de uno u otro cónyuge. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en tres días.

e) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando por la circunstancia ocasionante el/la trabajador/a tuviera que desplazarse fuera de la provincia o isla donde tiene su residencia habitual, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de tíos/as de la persona trabajadora.

f) Durante un día, por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

h) Matrimonio de personal de la empresa o registro de parejas de hecho, que así lo hayan comunicado a la empresa, quince días naturales. Se entiende por parejas de hecho, las legalmente constituidas y registradas conforme a las previsiones legalmente establecidas.

i) La condición de pareja de hecho deberá acreditarse mediante la certificación de inscripción en el registro de parejas de hecho de la comunidad autónoma respectiva, o del municipio de residencia del empleado, si no existiera registro de parejas de hecho en la comunidad autónoma.

j) Matrimonio de madres/padres, hijos/as o hermanos/as, en la fecha de la celebración de la boda: un día.

k) En relación con los derechos para la promoción y formación profesional en el trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Por la empresa se otorgarán los permisos retribuidos necesarios para la concurrencia a exámenes, por el mínimo necesario para ello.

l) Por fallecimiento de compañero/a de trabajo, por el tiempo indispensable para la asistencia al entierro, un trabajador o trabajadora por cada sección del centro de trabajo al que el/la fallecido/a hubiera pertenecido.

m) El tiempo indispensable para acompañar, cuando la asistencia médica sea para hijos/as menores de edad, padres de la persona afectada, y otros familiares a su cargo, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Este derecho, en caso de asistencia a consulta de médicos especialistas, se hará extensivo a consultas médicas privadas, siempre que no tuvieran horario fuera de la jornada laboral.

n) La empresa –siempre que a su juicio así lo permita el proceso productivo– otorgará a todo el personal de la empresa que con más de un año de antigüedad en la compañía así lo solicite, un permiso no retribuido de hasta un máximo de seis meses y para asuntos propios, con posibilidad –si el referido proceso lo permitiera– de prorrogarlo

por seis meses más, previa solicitud de dicha prórroga con una antelación mínima de treinta días a la finalización del permiso inicial concedido.

En las ausencias y retrasos injustificados se descontará a la persona afectada el costo total a la empresa del tiempo dejado de trabajar con independencia de la sanción que proceda.

## Artículo 20. *Enfermedades y accidentes.*

1. Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario acreditarla con la baja del Servicio Público de Salud. La persona trabajadora deberá comunicar, en la medida de lo posible, a su supervisor/a el inicio y finalización de los procesos de incapacidad temporal, independientemente que el Instituto Nacional de la Seguridad Social envíe los datos mediante el fichero FIE u otro sistema que lo sustituya.

2. En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará a partir del día 4 hasta el 15 de la fecha del parte médico de baja hasta un 15 %, y a partir del día 16 de la fecha del parte médico de baja hasta un 25 % la cuantía de la base reguladora de la prestación por incapacidad temporal a que se refiere el artículo 2.º del Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, en relación con el Real Decreto 53/1980, de 11 de enero, sin que, en ningún caso, la suma de dicha prestación económica más el referido complemento, exceda de la cantidad total que por salario fijo correspondería percibir al trabajador/a.

No obstante lo anterior, en el caso de enfermedad común o accidente no laboral con hospitalización o intervención quirúrgica, se complementará hasta un 25 % la cuantía de la base reguladora de la prestación por incapacidad temporal, a que se refiere el artículo 2.º del Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, en relación con el Real Decreto 53/1980, de 11 de enero, esto es, a partir del cuarto día; sin que, en ningún caso, la suma de dicha prestación económica más el referido complemento, exceda de la cantidad total que por salario fijo correspondería percibir la persona trabajadora.

Ello no obstante, la empresa se reserva el derecho de denegar, la concesión del referido complemento a aquellos trabajadores/as que en los dos últimos años de servicio hubieran permanecido en situación de IT un número igual o superior a ciento sesenta días.

El complemento a cargo de la empresa se concederá durante las dos primeras bajas del año natural, así como en todos los casos en que se produzca hospitalización o intervención quirúrgica.

3. Con los mismos condicionantes expresados en el anterior apartado 2) para el abono del complemento por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará hasta un 25 % del salario fijo correspondiente a la categoría y antigüedad de la persona trabajadora, en los casos de accidente laboral a partir del día 2 de la fecha del parte médico de baja.

4. Cuando cualquier persona de la plantilla precise la asistencia al consultorio médico o medicina privada en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa le concederá sin pérdida de retribución, conforme a lo pactado en el convenio, el permiso necesario por el tiempo mínimo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

5. Las personas trabajadoras dadas de baja por enfermedad o accidente de trabajo, quedarán sometidas a la inspección y vigilancia del servicio médico que en cada caso tuviera asignada la competencia de la vigilancia de la salud, el cual efectuará las exploraciones y observaciones que estime necesarias para el control del curso de la misma y confirmación de la enfermedad o accidente alegado. La negativa, expresa o tácita, de la persona afectada de someterse a reconocimiento del servicio médico designado o especialistas facultativos que pudieran acompañarle, se considerará como presunción «*juris tantum*» de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente.

### Artículo 21. Régimen disciplinario.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### 21.1 Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

#### 21.2 Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.º La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, con retraso superior a diez minutos en la entrada y/o adelanto superior a diez minutos en la salida del trabajo con carácter injustificado.

2.º Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique, ni contar con permiso del superior inmediato, siempre que no exceda de una hora y no afecte gravemente al servicio. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3.º El trato incorrecto o descortés al público o a los/as compañeros/as de trabajo.

4.º Falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los/as compañeros/as de trabajo o clientes.

5.º No comunicar a la empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la seguridad social, hacienda pública, acción asistencial o régimen obligacional de la empresa. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta grave.

6.º Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la empresa.

7.º Faltar al trabajo un día en un periodo de treinta días sin causa justificada.

8.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9.º El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los/as trabajadores/as.

#### 21.3 Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.º Más de tres falta no justificadas de puntualidad, con retraso superior a diez minutos en la entrada y/o adelanto superior a diez minutos en la salida del trabajo con carácter injustificado en un periodo de treinta días; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número al de ocho, o que la suma de aquellos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.

2.º Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en el período de treinta días.

3.º La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la empresa.

4.º La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5.º La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo y que causen perjuicio a la empresa.

6.º Registrar la presencia de otro/a trabajador/a valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.

7.º La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se regirán por lo establecido en el punto 1 de este apartado de graves.

8.º La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

9.º El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

#### 21.4 Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año, con retraso superior a diez minutos en la entrada y/o adelanto superior a diez minutos en la salida del trabajo con carácter injustificado en un periodo de treinta días; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número al de ocho, o que la suma de aquellos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3.º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.º La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.

5.º La embriaguez habitual y/o toxicomanía si repercute negativamente en el servicio.

6.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

7.º Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as o sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados.

8.º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

9.º Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

10.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.

11.º Utilizar los medios técnicos de la empresa (teléfonos, equipos informáticos, impresoras, internet, correo electrónico, etc.), con fines particulares o fuera del ámbito funcional asignado, dentro o fuera de la jornada laboral. En concreto, utilizar Internet para acceder discrecionalmente a portales ajenos a la empresa o que estén fuera del ámbito funcional asignado. Se entienden como excepciones accesos puntuales de los empleados a las categorías permitidas para agilizar trámites personales justificados respetando la buena fe contractual y no provoquen alertas de seguridad. Dentro de las categorías permitidas están los portales de organismos oficiales, o de la administración pública, bancos y colegios.

12.º El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación.

13.º El incumplimiento del Código de ética y conducta y del código de conducta de usuarios de los sistemas de información, protección de datos y protección de información sensible.

14.º La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.

15.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

16.º El originar frecuentes riñas y pependencias con los/as compañeros/as de trabajo.

17.º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

18.º El abuso de autoridad por parte de los/as jefes/as será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

19.º El acoso laboral, el acoso sexual o por razón de sexo y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, desarrollado en el ámbito laboral.

20.º Consumir alcohol y otras sustancias no permitidas en tiempo de trabajo.

21.º El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

#### 21.5 Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador o trabajadora, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador o trabajadora afectado/a.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

#### 21.6 Sanciones máximas.

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

a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

#### 21.7 Prescripción.

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

#### 21.8 Graduación de faltas.

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

Faltas leves: tres meses.

Faltas graves: seis meses.

Faltas muy graves: un año.

## Artículo 22. *Recompensas.*

1. La compañía concederá anualmente, en la fecha que en cada caso determine, los siguientes premios de permanencia:

Cuarenta años servicio (edad inferior a 65): 1.795,20 euros.

Treinta y cinco años servicio: 1.795,20 euros.

Veinticinco años servicio: 923,23 euros.

Quince años: 615,51 euros.

2. Al objeto de compensar la conducta, laboriosidad y rendimiento en el trabajo, así como cualquier otra cualidad que distinga al personal y también como incentivo para que se supere en el cumplimiento del deber, por la dirección de la empresa, podrán concederse por el tiempo, número y forma y cuantía los premios individuales o colectivos que estime procedentes.

## CAPÍTULO V

### Trabajo y retribución

## Artículo 23. *Clasificación profesional.*

De conformidad con ello, todo el personal al servicio de Disa Holding Energético, queda clasificado según se determina en el anexo V del presente convenio.

## Artículo 24. *Salario.*

Se considera como salario base la retribución relativa al trabajo por unidad de tiempo.

Se establecen los siguientes incrementos salariales para los años de vigencia del presente convenio colectivo:

2021: sin revisión salarial. Los salarios aplicables a 2021 son los contenidos en el anexo I.

2022: 5,8 %. Los salarios resultantes de dicho incremento son los contenidos en el anexo II.

2023: 4 %. Los salarios resultantes de dicho incremento son los contenidos en el anexo III.

2024: IPC canario del 2023 con un tope del 2 % en las tablas salariales.

2025: IPC canario del 2024 con un tope del 2 % en las tablas salariales.

Regularización a principios de los años 2024 y 2025 hasta un 75 % del IPC canario de los años 2023 y 2024. Pago único no consolidable ni revalorizable que se denominará «pago único actualización convenio». Esa regularización se calculará sobre el mismo salario de tablas sobre el que se haya aplicado el IPC con tope hasta el 2 %. Si el IPC canario fuese inferior al 2 %, no se llevará a cabo ninguna regularización y por tanto no corresponderá ningún pago único.

Se ponen los siguientes ejemplos del funcionamiento de esta cláusula:

Año 2024: Si en el IPC Canario del 2023 fuese del 5 %, el 75 % de dicho IPC es un 3,75 %:

1. El 2 % se calcularía sobre las tablas de 2023 y se llevaría a tablas.
2. El 1,75 % restante se abonaría en el pago único no consolidable ni revalorizable denominado «pago único actualización convenio». Ese 1,75 % se calcularía sobre las tablas de 2023.

Año 2025: Si el IPC canario del 2024 fuese del 5,8 %, el 75 % de dicho IPC es un 4,35 %:

1. El 2 % se calcularía sobre las tablas de 2024 y se llevaría a tablas.
2. El 2,35 % restante se abonaría en el pago único no consolidable ni revalorizable denominado «pago único actualización convenio». Ese 2,35 % se calcularía sobre las tablas de 2024.

## Artículo 25. Complementos salariales.

### 1. Personales.

#### 1.1 Complemento «ad personam».

Es el que a título individual la empresa tenga reconocido a cada trabajador o trabajadora.

Este complemento «ad personam» tiene a todos los efectos carácter salarial y será, por tanto, revisado en el mismo porcentaje en que lo fuese la tabla salarial.

Sus valores para cada grupo profesional y nivel, se reflejan así mismo en la tabla del anexo I (año 2021), anexo II (año 2022) y anexo III (año 2023).

1.2 Complemento individualizado, es el complemento resultante de derechos adquiridos por la supresión acordada, en convenio colectivos anteriores, del plus de antigüedad.

Los valores del complemento individualizado que individualmente quedaron acreditados en el convenio colectivo suscrito en 1995 (congelados a efectos de porcentaje, salvo lo indicado en el apartado siguiente) serán abonados, a los solos efectos de la confección de nóminas, en unión de complemento «ad personam», siendo su cuantía los que para cada grupo profesional y nivel se reflejan en la tabla del anexo I (año 2021), anexo II (año 2022) y anexo III (año 2023) de este convenio; revisándose sus valores según lo que en sucesivos convenio se determine.

#### 1.3 Complemento regulador.

La empresa, con independencia de las retribuciones que pudieran corresponder en atención exclusiva al grupo profesional, otorgará, en la medida en que lo estime oportuno, para una más correcta regulación salarial, un complemento especial y personal.

Las cuantías de estos complementos serán fijadas y modificadas discrecionalmente por la compañía y se percibirán en catorce mensualidades.

### 2. Plus convenio.

2.1 Todo el personal, percibirá, en concepto de plus convenio un 10 % sobre el sueldo base para el personal con jornada completa; para el contratado a tiempo parcial se determinará en proporción al tiempo contratado.

### 3. Por calidad o cantidad de trabajo.

#### 3.1 Horas extras.

3.1.1 Sus valores son los que se determinan en la tabla del anexo IV del presente convenio.

Estos importes de las horas extraordinarias se establecen como un pacto más de convenio, unido necesariamente a la totalidad, para establecer en su conjunto una condición más beneficiosa.

3.1.2 Solo se abonarán como horas extras aquellas efectivamente trabajadas y que antes de su realización hayan sido solicitadas y aprobadas por la jefatura del departamento donde fueran imprescindibles, por lo que especialmente se pacta en el presente convenio la supresión de todo premio en horas extraordinarias no realizadas, ya fuera en festivos, domingos, comidas en ruta, descansos nocturnos, cambios de ropa, etc.

3.1.3 La fracción de hora extra se anotará redondeando por exceso toda fracción igual o superior a treinta minutos; y por defecto, la inferior a dicho período de tiempo.

3.1.4 Se entenderá con carácter general y sin excepción alguna, que el personal de la plantilla que prolongue su jornada tendrá derecho a un descanso de doce horas antes de reintegrarse al trabajo.

4. Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

4.1 Gratificaciones extraordinarias reglamentarias: la cuantía a recibir por cada una de las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, correspondientes al verano y navidad, serán las correspondientes a una mensualidad del salario más los complementos personales que así procedan de este convenio.

5. Normas comunes.

a) Los finiquitos, con adecuación a lo al respecto establecido en la legislación aplicable, se practicarán prorrateando las pagas al día real en que se produzca el cese.

b) El salario se abonará exclusivamente por los días trabajados en el mes.

c) La empresa, transferirá los haberes del personal a la cuenta bancaria que estos hubieran designado en las siguientes fechas:

1) Los ordinarios, el día 25 de cada mes o el laborable anterior si este cayera en festivo.

2) Los extraordinarios, el día 15 de los meses de junio y diciembre o el laborable anterior si este cayera en festivo.

d) El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario devengado, los viernes de la primera y segunda semana de cada mes, o el laborable anterior, si aquel fuera festivo.

## CAPÍTULO VI

### Productividad y absentismo

Artículo 26. *Facultad de dirección.*

La facultad exclusiva en orden a la organización práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

Artículo 27. *Competitividad y productividad.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa, en cumplimiento de su indeclinable obligación tanto hacia la sociedad en la que se halla inserta, como hacia sus trabajadores/as y accionistas, ha de velar constantemente por ser competitiva en el mercado en que se desenvuelve, como requisito indispensable para su pervivencia.

Para ello, deberá potenciar -sin que su acción suponga la exigencia de ritmos de trabajo superiores a los normales- todos los cambios organizativos y tecnológicos a su alcance, para mejorar la producción.

Y en esa misma línea y conscientes de que es a través de la productividad como mejor se coadyuva a lograr una empresa competitiva, ambas partes asumen la obligación recíproca de mejorar la productividad en la empresa en cuanto hace referencia, entre otros aspectos, a la adecuación del rendimiento en el trabajo y manifiestan su preocupación por el estudio y perfeccionamiento de cuantos factores inciden sobre el particular, tales como son los de:

- Rendimientos mínimos.
- Control de rendimientos.
- Medidas correctoras del absentismo.

- d) Mejora del clima y de la situación de las relaciones laborales.
- e) Mejora de las condiciones y de la calidad de vida en el trabajo.
- f) Cualificación y adaptación de la mano de obra.

## CAPÍTULO VII

### Prestaciones sociales

#### Artículo 28. *Jubilación forzosa.*

Al objeto de favorecer la creación de empleo, especialmente se pacta que se producirá de forma obligatoria la extinción del contrato de trabajo cuando se produzca el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad igual o superior a 68 años, siempre que la persona afectada por la extinción del contrato cumpla con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad social para tener el 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

A este respecto, y con el fin de garantizar la adecuada renovación y rejuvenecimiento de la plantilla de la compañía, se establece que la extinción obligatoria del contrato de trabajo por el cumplimiento de los términos descritos anteriormente, siempre y cuando por parte de la compañía se lleve a cabo la contratación de una nueva persona trabajadora de manera indefinida y a tiempo completo.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite de edad del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

En el supuesto de que la persona trabajadora no cumpla con los requisitos mencionados o la empresa no pueda implementar una medida de creación de empleo conforme se ha definido anteriormente, se mantendrá la relación laboral de la persona trabajadora.

En todo caso se garantizará el derecho individual de la persona trabajadora a solicitar la jubilación voluntariamente cuando así lo considere, de conformidad con la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento.

## Artículo 29. *Prestación extraordinaria por jubilación.*

Se establece un premio de jubilación por importe de once mil ciento veintiséis euros con cuarenta y cinco céntimos (11.126,45 €)

Dicho premio de once mil ciento veintiséis euros con cuarenta y cinco céntimos (11.126,45 €); le será entregado así mismo a quien entre los sesenta y los sesenta y cuatro años, ambos inclusive, tuviere que causar baja definitiva en la empresa con motivo de incapacidad sobrevenida.

Dicho tope de edad podrá ser superado por acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora.

Este premio mantendrá sobre el salario del interesado una relación proporcional equivalente con la existente entre el sueldo medio de los empleados de la empresa y el premio de once mil ciento veintiséis euros con cuarenta y cinco céntimos (11.126,45 €); siendo esta la cantidad mínima a percibir.

Los/as trabajadores/as que con edades comprendidas entre los sesenta y sesenta y cuatro años interesen su jubilación voluntaria, se les hará un estudio pormenorizado enfocado a compensar las pérdidas que le suponga la prejubilación.

## Artículo 30. *Seguro de vida para el personal.*

La empresa, con carácter inmediato a la firma del presente convenio, gestionará a su cargo y en beneficio de todo el personal de su plantilla –hasta los sesenta y cinco años de edad o hasta los sesenta y nueve, como máximo, de persistir la relación laboral del asegurado con la empresa– la suscripción de la póliza o pólizas de seguro necesarias para cubrir, por los importes que se indican, los siguientes riesgos que comporten la extinción de la relación laboral:

Fallecimiento.

Invalidez permanente total para la profesión habitual.

Invalidez permanente absoluta para todo trabajo.

Gran invalidez.

1) Con una cobertura de siete mil cuatrocientas setenta y nueve (7.479,00 €), quedarán asegurados dichos riesgos cuando los mismos hubieran sobrevenido como consecuencia de causas naturales o accidentes extra laborales.

2) Con una cobertura de veinte mil (20.000,00 €) quedarán asegurados dichos riesgos cuando los mismos hubieran sobrevenido como consecuencia de accidentes laborales; con inclusión entre estos de los ocurridos «in itinere».

3) Para el caso de que esta contingencia se produjera fuera de su centro de trabajo habitual durante el desempeño de sus funciones profesionales por encargo de la empresa, excepto en la entrada y salida de la jornada laboral, se ampliará la cobertura a treinta mil cincuenta con sesenta y un céntimos (30.050,61 €).

Serán beneficiarios del seguro:

a) En caso de invalidez, el propio asegurado.

b) En caso de fallecimiento, los que el asegurado determine en el momento de iniciarse el mismo y, en su defecto y por el orden en que se indica: su cónyuge, sus hijos/as y en su falta, sus legítimos herederos. Los beneficiarios designados inicialmente podrán ser cambiados en todo momento a petición del Asegurado. El Seguro cesará por cualquiera de las siguientes causas:

1.º Por fallecimiento y cobro por los beneficiarios.

2.º Por invalidez y cobro por la persona afectada.

3.º Por alcanzar el Asegurado los sesenta y nueve años de edad.

4.º Por cancelación, por cualquier motivo, del vínculo laboral entre Empresa y empleado o empleada.

La incapacidad permanente parcial para la profesión habitual no precisa estar cubierta por póliza de seguro; ahora bien si se produjera una incapacidad de este tipo y la Empresa no pudiera ocupar al trabajador disminuido en un puesto de trabajo acorde con dicha disminución, deberá con total independencia de los demás conceptos que legalmente correspondan percibir al trabajador o trabajadora a su baja en la empresa, indemnizarle con un cantidad adicional idéntica a la señalada en el presente artículo como cobertura de seguro para la causa motivante de la Incapacidad sobrevenida.

#### Artículo 31. *Comedor social.*

La empresa asumirá los gastos derivados de los comedores sociales existentes en los diferentes centros de trabajo, manteniéndose las mismas condiciones efectivas de disfrute en cada uno de ellos. En concreto en el caso del centro de trabajo de Párroco Villar Reina (Las Palmas de Gran Canaria) se prestará un servicio de *catering* y para las jornadas que se realicen de forma presencial en dicho centro, que se entregará en el citado centro de trabajo.

#### Artículo 32. *Auxilio fallecimiento.*

En el caso de fallecimiento de un/a empleado/a y para cubrir los primeros gastos, la empresa abonará tres mil cinco con cero seis euros (3.005,06 €) a la persona a la que el empleado o empleada hubiese designado como beneficiario del seguro de vida regulado en el artículo 30 del presente convenio.

Además, la empresa canalizará cualquier ayuda que por este mismo concepto reúnan los/as empleados/as.

#### Artículo 33. *Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos.*

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos por el artículo 22 «Vigilancia de la Salud» de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora.

No obstante, lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

El tiempo empleado para la vigilancia de la salud será a cargo de la jornada laboral.

Los/as delegados/as de prevención podrán participar en la elección del servicio de prevención ajeno para la especialidad de Medicina del Trabajo, ser consultados/as previamente al cambio de este y tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrollada.

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los reglamentos de desarrollo de esta y cualquier otra normativa al efecto vigente.

Además, en las personas trabajadoras en los que existan razones para estimar que puedan tener alguna enfermedad profesional, infectocontagiosa, o intoxicación de

cualquier tipo, a requerimiento de los mandos de la empresa, podrán ser sometidos a observación, control o pruebas clínicas necesarias por parte de los profesionales correspondientes.

En el reconocimiento médico anual se incluirán las pruebas urológicas o ginecológicas que se estimen precisas en el protocolo médico creado al efecto, atendiendo a razones de riesgo, edad, historial médico etc.

#### Artículo 34. *Formación y perfeccionamiento profesional.*

Sin perjuicio de lo dispuesto sobre formación en el Estatuto de los Trabajadores, la dirección de personas y organización, a sugerencia tanto de los/as jefes/as de los distintos departamentos, como por propia iniciativa o a instancias de los representantes del personal, propondrá a la dirección y –de ser aprobados por esta– instrumentará la realización, a cargo de la empresa, en todo o en parte, de cursos de formación y perfeccionamiento profesional que pudieran tener una directa aplicación en la misma.

Como complemento a lo estipulado en el párrafo anterior se constituirá en el seno de la empresa, allí donde lo demanden los representantes legales de los trabajadores, una comisión paritaria de formación cuyos miembros serán designados por y entre los representantes legales del personal y de la empresa. Esta comisión recibirá información de los planes de formación preparados por la empresa, propondrá sus propias iniciativas y seguirá su desarrollo y evaluación. Velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los/as trabajadores/as menos cualificados y permitan el acceso de la mujer a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas. En todo caso la decisión final a todas las propuestas será competencia de la dirección.

## CAPÍTULO VIII

### Relaciones sindicales

#### Artículo 35. *Derechos y obligaciones sindicales.*

Al respecto y en cuanto así sea de aplicación a la empresa y a sus trabajadores, se estará a lo dispuesto tanto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, como en la Ley Orgánica de 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; adoptándose, especialmente, los siguientes acuerdos:

I. Derechos de los trabajadores afiliados a un sindicato. La empresa respetará el derecho de todos los/as trabajadores/as a sindicarse libremente, y no se podrá sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de su no afiliación o la renuncia de su afiliación sindical.

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán en el centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos de su sindicato, con los derechos y obligaciones que por ley les correspondan.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

d) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas a tenor de las reglas establecidas al efecto en el artículo 7.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán derecho:

1) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo en cada caso, limitaciones al disfrute de los mismos, en función de las necesidades del proceso productivo.

2) A la excedencia forzosa con derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

3) A la asistencia y el acceso al centro de trabajo para participar en las actividades propias de su sindicato o del conjunto de los/as trabajadores/as, previa comunicación a la dirección y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

4) La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato de la persona trabajadora afiliada y previa conformidad, siempre, de esta y en tanto en cuanto el mismo tuviese saldo suficiente a tales efectos.

II. Secciones sindicales. Las personas trabajadoras afiliadas a sindicatos con presencia en los comités de empresa en centros de trabajo que ocupen más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, podrán constituir secciones sindicales representadas por delegados sindicales, cuyo número y derechos seguidamente se determina, elegidos por y entre sus afiliados en el correspondiente centro de trabajo.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección al comité de empresa, se determinará según la siguiente escala: de 250 trabajadores a 750, uno; de 751 a 2000, dos; de 2001 a 5000, tres y de 5001 en adelante, cuatro. Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que, representados en el comité de empresa de centros de 250 o más trabajadores, no hubiesen obtenido en la elección del mismo el 10 % de los votos, estarán representados por un solo delegado sindical.

Constituida la sección sindical en la forma y condiciones anteriormente establecida, el correspondiente sindicato lo comunicará fehacientemente a la dirección del centro de trabajo, señalando el nombre del que hubiese resultado elegido, reconociéndosele, a partir de dicho momento, su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de dichos comités, así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información que reciba el comité de empresa y en idéntica forma en que dicho comité la reciba; estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que así legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad y salud, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular; especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los/as trabajadores/as en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en el centro de trabajo, situado en lugar donde se garantice el adecuado acceso de los trabajadores; así mismo también dispondrá de un local adecuado en los centros de trabajo con más de 250 trabajadores en el que puedan desarrollar sus actividades.

III. Representantes de los trabajadores en la empresa.

a) Delegados de personal. La representación de los/as trabajadores/as en los centros de trabajo que tengan menos de 50 o más de cinco trabajadores, corresponde a los delegados de personal. Su cuantía será: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 99 trabajadores, tres.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán la misma competencia establecida

para los comités de empresa, observando así mismo las normas sobre sigilo profesional a estos exigidas.

b) Competencias. Los delegados de personal se reunirán al menos una vez al mes con una representación de la dirección –cuya representación de la dirección así mismo lo hará trimestralmente con los delegados de personal en los centros de trabajo donde no exista comité– para tratar de todos aquellos asuntos que en cada momento puedan plantearse y en cuyas reuniones podrán recabar y recibir información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de su producción y ventas, programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa; modelos de contratos que se utilicen, así como documentos relativos a la terminación de la relación laboral; sanciones por faltas muy graves; absentismo, sus causas; accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; estudios del medio ambiente y mecanismos de prevención que se utilicen.

Los delegados de personal deberán emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones que esta adopte sobre: reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella; reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones; planes de formación profesional de la empresa; implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo. Igualmente deberá emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Estos informes deberán ser cumplimentados por el comité de empresa en el plazo máximo de quince días.

Anualmente los delegados de personal deberán conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios de la empresa y en las mismas condiciones que a estos.

El comité de empresa igualmente ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral, seguridad social y empleo; control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo; participará, conforme se determine, en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los/as trabajadores/as o de sus familiares y colaborará con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren, de acuerdo con lo pactado en convenio, el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Con cumplimiento en materia de reuniones a lo dispuesto en la normativa legal vigente, el comité de empresa podrá informar a sus representados de todo cuanto, directa o indirectamente, pueda tener repercusión en las relaciones laborales.

c) Garantías. Los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

1) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

2) Prioridad de permanencia, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3) No ser despedido, ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Tampoco podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

4) Expresar colegiadamente sus opiniones en materia de su representación; pudiendo publicar y distribuir, previa comunicación a la dirección y sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

5) Disponer de un crédito de horas sindicales para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: en centros de trabajo de hasta 100 trabajadores, quince horas; de 101 a 250 trabajadores, veinte horas; de 251 a 500 trabajadores, treinta horas; de 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas y de 751 trabajadores en adelante, cuarenta horas.

Las centrales sindicales con representación, podrán acumular, en todo o en parte y en cómputo anual, el crédito de horas de que dispongan sus representantes, en uno de sus miembros. Tal acumulación podrá desarrollarse por centro de trabajo, por varios centros de trabajo o por islas, según lo estimen las centrales sindicales afectadas. Por el contrario, el cómputo de las propias horas no será en absoluto acumulable; si bien para la asistencia a reuniones o congresos sindicales para los que el representante sindical hubiese sido debidamente convocado, podrá saldar el tiempo que de más se utilice con cargo a las horas de disfrute inmediato que le correspondan.

d) Delegados de prevención.

a) Naturaleza y garantías. Los delegados de prevención son los específicos representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y serán designados por y entre los representantes de personal, delegados de personal o miembros de los comités de empresa. Estos trabajadores tendrán en el ejercicio de sus funciones las garantías reguladas por los representantes de los trabajadores en las letras a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y les será de aplicación lo que sobre sigilo profesional dispone el artículo 65.2 del citado estatuto. Dichos derechos de los delegados de prevención provienen de su condición de miembros del comité de empresa o delegados de personal.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito al que tienen derecho como representantes legales de los trabajadores, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud laboral y a cualesquiera otras convocadas por el empresario para tratar de las específicas cuestiones de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a acompañar a técnicos en las evaluaciones del ambiente de trabajo o a los inspectores de trabajo en las visitas y verificaciones que estos realicen a los centros de trabajo para comprobar cuestiones relativas al cumplimiento de la normativa sobre riesgos laborales.

En cuanto al número y elección de los delegados de prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de prevención de Riesgos Laborales.

b) Funciones:

1. Acompañar a los/as técnicos/as en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los inspectores de trabajo y seguridad social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo y su incidencia en la salud laboral y prevención de riesgos que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones con las limitaciones que establece la citada Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 36.2 b).

3. Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

4. Recibir de la empresa las informaciones obtenidas por este, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención de la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5. Realizar visitas a los lugares de trabajo para comprobar el estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

6. Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al comité de seguridad y salud laboral para su discusión en el mismo.

7. Cualesquiera otras que las disposiciones legales les confieran.

e) Comité de Seguridad y Salud.

El comité de seguridad y salud como órgano paritario colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, se constituirán en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El comité estará formado por los delegados/as de prevención de una parte, y por el empresario/a y/o sus representantes en número igual a los delegados/as de prevención existentes y con las garantías que la ley les atribuye.

El comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Si convocada una de las partes la reunión no pudiera celebrarse por falta de presencia de todos sus miembros, se convocará de nuevo en el plazo de los cinco primeros cinco días hábiles siguientes y si se produjera la incomparecencia se pondrá en conocimiento de la autoridad laboral competente.

El comité podrá reclamar si así lo considera necesario, informes técnicos exteriores, pudiendo el personal técnico acceder al centro de trabajo para poder valorar los puestos de trabajo.

El comité deberá emitir informes trimestrales que entregarán a la empresa, secciones sindicales, comité de empresa y sindicatos. Además de las funciones y atribuciones aquí descritas, el comité de seguridad y salud tendrá todas aquellas que les reconoce la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y todas las que les pueda reconocer futuras disposiciones.

En el supuesto caso de que no se alcance el número mínimo de trabajadores/as establecidos al efecto para la constitución del comité de seguridad y salud, las competencias atribuidas a aquel por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales serán ejercidas por los delegados de prevención.

## CAPÍTULO IX

### Cláusulas adicionales

#### Cláusula adicional primera.

De conformidad, con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la aplicación de la vigencia máxima pactada para los contratos por circunstancias de la producción, en el convenio colectivo del sector de la industria química.

#### Cláusula adicional segunda.

Grupo profesional: personal administrativo, gestores y soporte.

Se pacta la promoción al nivel salarial 5A previa evaluación positiva, para todas aquellas personas trabajadoras que a partir de la firma del presente convenio y habiendo transcurrido dos años desde su contratación con carácter indefinido, se encuentren incardinados en el nivel salarial 5.

Asimismo, se pacta la promoción nivel salarial 7 previa evaluación positiva, para todas aquellas trabajadoras que a partir de la firma del presente convenio y habiendo transcurrido más de seis meses desde su contratación con carácter indefinido, se encuentren incardinados en el nivel salarial 5A, no pudiendo permanecer más de un año en el nivel salarial 5A tras su contratación con carácter indefinido.

Grupo profesional: personal técnico.

Se pacta la promoción nivel salarial 7 previa evaluación positiva, para todas aquellas personas trabajadoras que a partir de la firma del presente convenio y habiendo transcurrido más de un año con contrato de carácter indefinido, se encuentren

incardinados en el nivel salarial 6, no pudiendo permanecer más de dos años en el nivel salarial 6 tras su contratación con carácter indefinido.

Cláusula adicional tercera.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses ya sea por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en continuado de catorce días laborables, la cual habrá de disfrutarse ininterrumpidamente y a continuación del descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

A tal efecto, las solicitudes de acumulación deberán ser formuladas por las personas trabajadoras al menos con quince días naturales de anticipación a la fecha de efectividad de su disfrute.

Lo establecido en los párrafos anteriores será de aplicación a los periodos de acumulación de lactancia que se produzcan a partir de la firma del presente convenio.

Cláusula adicional cuarta.

El personal que al finalizar el año natural tuviera un saldo horario superior al teórico establecido en convenio de 1.706 horas, podrá compensar el mismo con descanso durante el primer trimestre del año siguiente; para el caso de que no fuera posible la referida compensación se abonarán en el mes siguiente las no compensadas en dicho período.

Cláusula adicional quinta.

La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dentro de un plan dirigido a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigente en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Cláusula adicional sexta.

La empresa se compromete a garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo de todo el personal actualmente en plantilla, con compromiso de no acudir a medidas de carácter objetivas colectivas e individuales, recogidas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, dentro del ámbito de Disa Corporación Petrolífera.

## ANEXO I

## Tabla salarial 2021

Tabla 2021

Nivel	Sueldo base – Euros	Plus convenio – Euros	Junio – Euros	Diciembre – Euros	Anual – Euros	Ad person. – Euros	Total anual con ad person. – Euros
1	1.062,69	106,27	1.168,96	1.168,96	16.365,44	5.999,76	22.365,20
5	1.124,87	112,49	1.237,36	1.237,36	17.323,04		17.323,04
5-A	1.207,46	120,75	1.328,21	1.328,21	18.594,94	6.159,34	24.754,28
6	1.251,04	125,10	1.376,14	1.376,14	19.265,96	6.372,39	25.638,35
7	1.332,74	133,27	1.466,01	1.466,01	20.524,14	6.414,64	26.938,78
8	1.464,85	146,49	1.611,34	1.611,34	22.558,76	6.745,80	29.304,56
9	1.510,92	151,09	1.662,01	1.662,01	23.268,14	9.988,50	33.256,64
10	1.660,66	166,07	1.826,73	1.826,73	25.574,22	12.844,06	38.418,28
11	1.893,51	189,35	2.082,86	2.082,86	29.160,04	15.358,32	44.518,36
12	2.344,77	234,48	2.579,25	2.579,24	36.109,50	18.396,14	54.505,64
12-A	2.850,41	285,04	3.135,45	3.135,45	43.896,30	17.662,87	61.559,17
13	3.330,53	333,05	3.663,58	3.663,58	51.290,12	18.451,04	69.741,16
13-A	3.702,72	370,27	4.072,99	4.072,99	57.021,86	24.005,33	81.027,19
14	4.096,80	409,68	4.506,48	4.506,48	63.090,72	22.540,10	85.630,82

## ANEXO II

## Tabla salarial 2022

Tabla 2022

Nivel	Sueldo base – Euros	Plus convenio – Euros	Junio – Euros	Diciembre – Euros	Total anual – Euros	Ad Person. – Euros	Total anual con ad person. – Euros
1	1.124,33	112,43	1.236,76	1.236,76	17.314,62	6.347,75	23.662,37
5	1.190,11	119,01	1.309,12	1.309,12	18.327,73		18.327,73
5-A	1.277,49	127,75	1.405,24	1.405,24	19.673,39	6.516,58	26.189,97
6	1.323,60	132,36	1.455,96	1.455,96	20.383,44	6.741,99	27.125,43
7	1.410,04	141,00	1.551,04	1.551,04	21.714,60	6.786,69	28.501,29
8	1.549,81	154,98	1.704,79	1.704,79	23.867,09	7.137,06	31.004,15
9	1.598,55	159,86	1.758,41	1.758,41	24.617,72	10.567,83	35.185,55
10	1.756,98	175,70	1.932,68	1.932,68	27.057,47	13.589,02	40.646,48
11	2.003,33	200,33	2.203,67	2.203,67	30.851,34	16.249,10	47.100,44
12	2.480,77	248,08	2.728,84	2.728,84	38.203,81	19.463,12	57.666,92

Nivel	Sueldo base – Euros	Plus convenio – Euros	Junio – Euros	Diciembre – Euros	Total anual – Euros	Ad Person. – Euros	Total anual con ad person. – Euros
12-A	3.015,73	301,57	3.317,31	3.317,31	46.442,30	18.687,32	65.129,62
13	3.523,70	352,37	3.876,07	3.876,07	54.264,99	19.521,20	73.786,19
13-A	3.917,48	391,75	4.309,23	4.309,23	60.329,16	25.397,64	85.726,80
14	4.334,41	433,44	4.767,86	4.767,86	66.749,98	23.847,43	90.597,41

## ANEXO III

## Tabla salarial 2023

## Tabla 2023

Nivel	Sueldo base – Euros	Plus convenio – Euros	Junio – Euros	Diciembre – Euros	Total anual – Euros	Ad person. – Euros	Total anual con ad person. – Euros
1	1.169,30	116,93	1.286,23	1.286,23	18.007,21	6.601,66	24.608,86
5	1.237,72	123,77	1.361,49	1.361,49	19.060,84		19.060,84
5-A	1.328,59	132,86	1.461,45	1.461,45	20.460,32	6.777,24	27.237,57
6	1.376,54	137,65	1.514,20	1.514,20	21.198,78	7.011,67	28.210,45
7	1.466,44	146,64	1.613,08	1.613,08	22.583,18	7.058,16	29.641,34
8	1.611,80	161,18	1.772,98	1.772,98	24.821,78	7.422,54	32.244,32
9	1.662,50	166,25	1.828,75	1.828,75	25.602,43	10.990,55	36.592,98
10	1.827,26	182,73	2.009,98	2.009,98	28.139,76	14.132,58	42.272,34
11	2.083,47	208,35	2.291,81	2.291,81	32.085,39	16.899,07	48.984,46
12	2.580,00	258,00	2.838,00	2.838,00	39.731,96	20.241,64	59.973,60
12-A	3.136,36	313,64	3.450,00	3.450,00	48.299,99	19.434,81	67.734,80
13	3.664,65	366,46	4.031,11	4.031,11	56.435,59	20.302,05	76.737,64
13-A	4.074,18	407,42	4.481,59	4.481,59	62.742,32	26.413,54	89.155,87
14	4.507,79	450,78	4.958,57	4.958,57	69.419,98	24.801,32	94.221,30

## ANEXO IV

### Horas extraordinarias

*Horas extras. Personal administrativo, técnico y operarios*

Nivel	Importe - Euros
1	19,56
5	20,93
5-A	21,99
6	22,94
7	24,29
8	26,78
9	30,70
10	35,98
11	42,25
12	52,42
12-A	59,59
13	67,96
13-A	79,48
14	84,17

## ANEXO V

## Clasificación profesional

Grupo profesional	Niveles salariales
Operarios/as.	1 - 5
	5 *
	5-A
Gestores/as/ administrativos/as/ soportes.	7
	8
	9
	6 *
Personal técnico.	7
	8
	9
	10
	11
	10
Mandos intermedios.	11
	12
	12
Directivos/as.	12-A
	13
	13-A
	14
	14

\* Niveles de entrada.