



**SECE** 1912-2012,  
más de 100 años de luz

## **CONVENIO COLECTIVO**

**SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIONES  
ELÉCTRICAS S.A**

**(S.E.C.E)**

**AÑOS 2022-2023-2024**

## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>1</b>
Artículo 1º.- Determinación de las partes y Ámbito funcional .....	1
Artículo 2º.- Ámbito territorial.....	1
Artículo 3º.- Ámbito personal .....	1
Artículo 4º.- Ámbito temporal .....	1
Artículo 5º.- Compensación y absorción.....	2
Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad .....	2
<b>CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....</b>	<b>2</b>
Artículo 7º.- Organización del Trabajo .....	2
<b>CAPÍTULO III: JORNADA, VACACIONES Y FIESTAS .....</b>	<b>6</b>
Artículo 8º.- Jornada .....	6
Artículo 9º.- Vacaciones .....	7
Artículo 10º.- Permisos y fiestas .....	7
Artículo 11º.- Calendario laboral.....	9
<b>CAPÍTULO IV: CONDICIONES ECONÓMICAS.....</b>	<b>9</b>
Artículo 12º.- Aspectos económicos .....	9
Artículo 13º.- Plus Convenio .....	11
Artículo 14º.- Antigüedad .....	11
Artículo 15º.- Plus de responsabilidad o Plus A .....	11
Artículo 16º.- Plus de productividad o Plus B.....	12
Artículo 17º.- Plus cambio de jornada o Plus D.....	12
Artículo 18º.- Pagas extraordinarias .....	12
Artículo 19º.- Horas extraordinarias .....	12
Artículo 20º.- Plus de nocturnidad .....	13
Artículo 21º.- Plus esfuerzo físico .....	13
Artículo 22º.- Plus de toxicidad y penosidad .....	13
Artículo 23º.- Plus altura especial .....	13
Artículo 24º.- Plus de conducir.....	13
Artículo 25º.- Plus Distancia.....	14
Artículo 26º.- Guardias.....	14
Artículo 27º.- Gastos .....	15
Artículo 28º.- Premios de vinculación .....	16
Artículo 29º.- Transporte del domicilio al centro de trabajo .....	16
<b>CAPITULO V: JUBILACIÓN, SEGURO DE VIDA, VESTUARIO LABORAL, NUPCIALIDAD Y NATALIDAD, PAREJAS DE HECHO, COMPLEMENTO INCAPACIDAD LABORAL, REVISIONES MÉDICAS, AYUDA ASISTENCIAL, AYUDA ESCOLAR Y PREESCOLAR, ELEMENTOS PROTÉSICOS, Y CARNET DE CONDUCIR .....</b>	<b>16</b>
Artículo 30º.- Jubilación .....	16
Artículo 31º.- Seguro de vida .....	17
Artículo 32º.- Vestuario laboral .....	17
Artículo 33º.- Premios de nupcialidad y natalidad o adopción .....	17
Artículo 34º.- Parejas de hecho.....	18
Artículo 35º.- Víctimas de Violencia de Género y Acoso sexual .....	18
Artículo 36º.- Complemento incapacidad laboral.....	18
Artículo 37º.- Revisiones médicas .....	19

Artículo 38º.- Ayuda asistencial .....	20
Artículo 39º.- Ayuda escolar y preescolar .....	20
Artículo 40º.- Ayuda elementos protésicos .....	21
Artículo 41º.- Ayuda retirada carnet de conducir .....	21
Artículo 42º.- Permiso conducir clase C .....	21
Artículo 43º.- Renovación carnet de conducir .....	21
<b>CAPÍTULO VI: CONTRATACIÓN, FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y ASCENSOS.....</b>	<b>21</b>
Artículo 44º.- Contratación laboral .....	21
Artículo 45º.- Ascensos .....	22
Artículo 46º.- Formación .....	23
<b>CAPÍTULO VII – ASPECTOS SINDICALES .....</b>	<b>23</b>
Artículo 47º.- Gastos de los miembros del Comité de Empresa. ....	23
Artículo 48º.- Tribunal Laboral de Catalunya .....	23
Artículo 49º.- Acumulación de horas sindicales.....	23
<b>CAPÍTULO VIII – DISPOSICIONES FINALES.....</b>	<b>23</b>
Artículo 50º.- Cláusula de no – discriminación .....	23
Artículo 51º.- Plan de igualdad en la empresa.....	24
Artículo 52º.- Comisión Mixta Interpretativa de Convenio. Solución extrajudicial de conflictos. Procedimiento de Inaplicación .....	24
Artículo 53º.- Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales. ....	25
Artículo 54º.- Atrasos Convenio.....	26
Artículo 55º.- Sistema Integrado de Gestión .....	26
Artículo 56º.- Estatuto de los Trabajadores .....	26
<b>ANEXOS.....</b>	<b>27</b>

# **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS, S.A. (S.E.C.E.)”**

## **CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **Artículo 1º.- Determinación de las partes y Ámbito funcional**

Son partes firmantes del Convenio Colectivo de SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS, S.A. (S.E.C.E.) con CIF A08001182, de un lado la representación de la empresa y de otro lado la Parte Social en representación de los trabajadores, formada por miembros del Comité de empresa del centro de trabajo de Barcelona, y por los delegados de personal de los centros de Banyoles, Reus, Tarragona y Vila-seca.

El servicio de alumbrado público consiste, esencialmente, en mantener en perfecto estado de conservación y funcionamiento todas las instalaciones del mismo, lo que comporta que deben efectuarse reparaciones y modificaciones de los elementos de iluminación que por el uso se averían o desgastan.

Los otros servicios municipales consisten, esencialmente, en mantener en perfecto estado de conservación y funcionamiento todas las instalaciones municipales, según especifique el pliego de condiciones de cada contrato.

### **Artículo 2º.- Ámbito territorial**

Regirá este Convenio en los centros de trabajo de Barcelona, Banyoles, Tarragona, Reus y Vila-seca de la empresa SECE, S.A en Cataluña.

### **Artículo 3º.- Ámbito personal**

El presente Convenio alcanzará a los trabajadores y trabajadoras de los centros de trabajo de Barcelona, Banyoles, Tarragona, Reus y Vila-seca de la empresa SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS, S.A, cuyas relaciones laborales vengan sometidas al Estatuto de los Trabajadores y al presente Convenio.

No será aplicable al alto personal en quien concurren las condiciones y circunstancias señaladas en el artículo 1.3, apartado C del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 4º.- Ámbito temporal**

Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2022, cualquiera que sea la fecha y firma de su publicación y tendrá una duración de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2024, prorrogable tácitamente de año en año en caso de no existir denuncia por cualquiera de las partes legitimadas con una antelación de entre tres meses y un mes a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez efectuada la denuncia y constituida la Comisión Negociadora en los términos previstos en el Art. 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, se dará inicio a las negociaciones para la revisión del Convenio. Las partes procurarán que se desarrolle con la oportuna cadencia a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados.

Las formas de denuncia del convenio serán las indicadas en el art. 89.1 del E.T., será la representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promuevan la negociación, lo comunicarán a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso, se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Una vez denunciado y constituida la Comisión Negociadora en los términos previstos en el art. 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, se dará inicio a las negociaciones para la revisión del Convenio.

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

Las condiciones pactadas formarán un conjunto indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Las condiciones son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial (contencioso o administrativo), pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarciales o regionales o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de todos o algunos de los conceptos retributivos pactados solo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesional y profesional, efectuándose la comparación en forma global y anual.

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

Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Jurisdicción Social, en ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobará alguno de los pactos esenciales del Convenio, desvirtuándolo así fundamentalmente, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

### **CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 7º.- Organización del Trabajo**

La empresa hace expresa reserva de derechos de cuantas facultades, atribuciones, acciones y competencias, le vienen asignadas por la vigente norma legal.

Atendiendo a los criterios del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, por lo que se tendrán en cuenta solo como una referencia de integración en los grupos profesionales, tal y como se ha regulado en el Convenio Colectivo Sectorial de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Las áreas funcionales y grupos profesionales que se recogen en la tabla salarial por niveles del presente Convenio, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán los siguientes:

- **PERSONAL TÉCNICO.** Es el personal trabajador con alto grado de cualificación que realiza tareas de elevada complejidad.
  - **Grupo profesional I:** El personal trabajador perteneciente a este grupo, tiene la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realiza tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toma decisiones o participa en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeña sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Dividimos este grupo en dos subgrupos en base a la formación necesaria:
    - Subgrupo I: Formación como Ingeniería, Licenciatura, Doctorados, estudios de Máster y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.  
Comprende las siguientes categorías:
      - Director/a técnico/a, Director/a División.
    - Subgrupo II: Formación de Grado, Diplomatura, Ingeniería técnica y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.  
Comprende las siguientes categorías:
      - Jefe/a de Zona/Sección.
      - Jefe/a de Delegación A.
      - Jefe/a de Delegación B.
      - Jefe/a de Delegación C.
      - Adjunto/a a Delegado/a.
- **Grupo profesional II:** Es el personal trabajador que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realiza tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También los o las responsables directos/as de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma área funcional.  
Formación: Titulación de FP II o Bachillerato y/o completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior o Máster en PRL.  
Comprende las siguientes categorías:
  - Encargado/a Nivel A.
  - Encargado/a Nivel B.
  - Encargado/a de servicio.
  - Técnico/a de seguridad y salud.
- **PERSONAL ADMINISTRATIVO.** Es el personal trabajador que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, organizativas, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

➤ Grupo profesional I: El personal trabajador perteneciente a este grupo, tiene la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realiza tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toma decisiones o participa en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeña sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Dividimos este grupo en dos subgrupos en base a la formación necesaria.

- Subgrupo I: Formación como Doctorados, estudios de Máster y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende las siguientes categorías:

- Director/a General.
- Director/a de Administración y Finanzas.

- Subgrupo II: Formación como Diplomatura o Grado y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende las siguientes categorías:

- Jefe/a de Administración A.
- Jefe/a de Departamento.
- Oficial de 1<sup>a</sup> Especial Administrativo/a.

➤ Grupo profesional II: Es el personal trabajador que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realiza tareas complejas, con objetivos globales definidos, o que tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También son los o las responsables directos/as de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación de FP II o Bachillerato y/o completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios superiores.

Comprende las siguientes categorías:

- Oficial de 1<sup>a</sup> Administrativo/a.

➤ Grupo profesional III: Es el personal trabajador que, con o sin responsabilidad de mando, realiza tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad media, con autonomía dentro del proceso. Realiza funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de FP I, y/o completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios superiores.

Comprende las siguientes categorías:

- Oficial de 2<sup>a</sup> Administrativo/a.
- Oficial de 3<sup>a</sup> Administrativo/a.

➤ Grupo profesional IV: Estará incluido el personal trabajador que realice tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requiera preferentemente cierta atención y que no necesita de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Titulación de ESO o con nociones básicas del sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios superiores.

Comprende las siguientes categorías:

- Auxiliar Administrativo/a.
- Auxiliar 1er año.

➤ **PERSONAL OPERARIO.** Es el personal trabajador que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones de mantenimiento e instalación del alumbrado público.

➤ **Grupo profesional II:** Es el personal trabajador que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realiza tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También los o las responsables directos/as de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación de FP II o Bachillerato, y/o completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios superiores.

Comprende las siguientes categorías:

- Jefe/a de Grupo.
- Oficial de 1<sup>a</sup> Especial.
- Oficial 1<sup>a</sup>.

➤ **Grupo profesional III:** Es el personal trabajador que, con o sin responsabilidad de mando, realiza tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realiza funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de FP I, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios superiores.

Comprende las siguientes categorías:

- Oficial 2<sup>a</sup>.
- Oficial 3<sup>a</sup>.

➤ **Grupo profesional IV:** Estará incluido el personal trabajador que realice tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Titulación de ESO o con nociones básicas del sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios superiores.

Comprende las siguientes categorías:

- Peón/a 1er año.

## **CAPÍTULO III: JORNADA, VACACIONES Y FIESTAS**

### **Artículo 8º.- Jornada**

El número de horas de trabajo para todo el personal de la Empresa será como máximo de 40 horas semanales efectivas de trabajo, distribuidas durante cinco días de lunes a viernes y estableciéndose una jornada laboral anual de 1736 horas.

Los horarios de trabajo para las delegaciones o servicios que dispongan de turnos de 24 horas, serán los siguientes:

Primer turno: De 7 a 15 horas.

Segundo turno: De 15 a 23 horas.

Tercer turno: De 23 a 7 horas.

A partir del 15 de abril y hasta el 30 de septiembre del año en curso, el segundo turno podrá cambiarse por temas productivos en horario de 16 a 24 horas.

Dentro del régimen de jornada y horario establecidos, será facultativo de la Empresa la modificación del horario, sujetándose siempre al cumplimiento de los preceptos vigentes e informando previamente a la representación del personal, pudiendo establecer fuera del horario normal los turnos o retenes que estime convenientes, a fin de cubrir las necesidades del servicio público y permanente que la misma presta.

En general, las vacantes que se produzcan en cualquiera de los turnos autorizados, se cubrirán por personal voluntario, pero en el caso de que éste no exista, la Dirección podrá establecer turnos rotatorios para cubrir el servicio de que se trate.

La jornada de trabajo, cuando se realice de forma continuada, se interrumpirá durante 30 minutos que el trabajador destinará a descanso o empleará para efectuar el refrigerio que estime oportuno.

En general, dicho descanso deberá efectuarse a las horas siguientes:

El turno de mañana, entre las 9 y las 10 horas.

El turno de tarde, entre las 18 y las 19 horas.

El turno de noche, entre las 2 y las 3 horas.

El personal trabajador que tengan a su cargo hijos/as menores de 6 años, disminuidos/as físicos/as, psíquicos/as o personas mayores de 65 años con dependencia, tendrán preferencia para acogerse a un cambio de horario o de turno de trabajo, siempre y cuando las necesidades organizativas y de producción de la Empresa lo permitan, previa solicitud y autorización del Departamento de Recursos Humanos. Éste dará comunicación periódica de ello para su información al Comité de Empresa.

### **Artículo 9º.- Vacaciones**

Las vacaciones anuales retribuidas para el personal trabajador, sin distinción por categoría ni antigüedad, serán de 24 días hábiles, que podrán efectuarse de forma consecutiva.

Quienes causen alta o baja en la Empresa tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al tiempo trabajado en el año natural de que se trate.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, hasta el 15 de enero del siguiente año a petición de la persona interesada, siempre que al efectuarlas individualmente no se causen distorsiones importantes al servicio.

Como norma general, se harán durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, confeccionando la Dirección calendarios previos que se ajustarán a las necesidades del servicio y a las peticiones del personal. Se procurará que exista acuerdo entre el personal afectado para el reparto de dichos cuatro meses. Cuando éste no exista, se dará preferencia a quienes no las hayan realizado el año anterior, procurando garantizar la cobertura del servicio.

Para evitar problemas de retardo en la elaboración de las listas, se establece que las personas que tengan preferencia por realizar sus vacaciones en un período determinado harán la solicitud correspondiente antes del 28 de febrero y la Dirección de la Empresa negociará y establecerá el calendario definitivo antes del 31 de marzo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincide 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.

### **Artículo 10º.- Permisos y fiestas**

El/La trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y durante el tiempo que se indica a continuación:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, incluidas las parejas de hecho. Para acreditar la constitución de la pareja de hecho, a efectos del presente párrafo, el/la trabajador/a que se constituya en pareja de hecho a partir de la entrada en vigor del presente convenio, deberá reunir los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, del 29 de julio, relativa a la persona y la familia, en los artículos 234-1 y 234-2, que establece tres supuestos de pareja estable: a) convivencia de más de dos años ininterrumpidos; b) convivencia durante la cual la pareja tiene un hijo en común; c) formalización de la relación de pareja estable en escritura pública. Esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada cinco años, salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo será de tres años.

b) En los casos de muerte, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres, madres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, hermanos/as o familiares políticos del mismo grado, se concederá permiso de 4 a 7 días naturales (cuatro días si se produce en la misma ciudad donde reside el/la trabajador/a, cinco días si se produce en un radio de 150 km desde el domicilio donde resida el/la trabajador/a, seis días si se produce a más de 150 km y pertenece a la comunidad autónoma de Catalunya y siete días fuera de Catalunya). En caso de hospitalización y mientras ésta dure, el/la trabajador/a podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso. Este permiso se solicitará con un mínimo de 24 horas de antelación.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Un día laborable en caso de matrimonio de padres, madres, hijos/as, hermanos/as o familiares políticos de primer grado.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) El personal trabajador tendrá derecho a 1 día al año en concepto de asuntos personales, dentro de su horario habitual de trabajo, que disfrutarán con las siguientes particularidades:

1.- Previa solicitud de 48 horas de antelación.

2.- No podrá disfrutarse dicho día en la misma fecha por dos trabajadores/as del mismo centro de trabajo, salvo acuerdo en contrario.

Se entienden como asuntos personales los de imprescindible presencia personal como pueden ser gestiones notariales, renovación del D.N.I. o pasaporte, asuntos escolares, bancarios, etc., siempre y cuando estas gestiones no se puedan realizar fuera de la jornada laboral a causa del horario de la Administración.

g) En caso de que el/la trabajador/a requiera asistencia a consulta médica, se concederá el tiempo estrictamente necesario, con aviso previo y justificación posterior del servicio médico donde se haya visitado, indicando la hora de entrada y salida.

h) En caso de que los/las ascendientes, descendientes, o cónyuge requieran asistencia a consulta médica, se concederá el tiempo necesario para asistir a dos consultas médicas al año, con aviso previo y justificación posterior del servicio médico donde se haya visitado, indicando la hora de entrada y salida.

i) Los permisos de los párrafos anteriores solamente se concederán si en el momento de ocurrir la necesidad el/la empleado/a se encuentra prestando servicio activo.

j) Respecto al permiso de paternidad, a partir de 1 de abril de 2019 se aplicará la regulación establecida por el apartado 12 del artículo 2 del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y por el apartado 18 relativo a la disposición transitoria. Esto será también aplicable en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y acogimiento.

k) En caso de enfermedad u hospitalización del cónyuge, padres, madres, hijos/as o hermanos/as, el/la trabajador/a, con solicitud previa y justificación podrá solicitar días de vacaciones fuera del período vacacional, una vez finalizado el permiso legal establecido en el artículo 10b de este Convenio, siempre que con esta solicitud no perturbe las necesidades del servicio.

I) El/La trabajador/a tendrá derecho a tres días de permiso en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, padres, madres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, hermanos/as o familiares políticos del mismo grado). Este permiso se ampliará a cinco días si el/la trabajador/a se desplaza fuera de Catalunya.

m) El/La trabajador/a tendrá derecho, a una reducción de la jornada laboral, de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

n) El tiempo indispensable para exámenes oficiales, siempre que la formación sea aplicable a la actividad de la empresa, y en consonancia con lo que el justificante aportado indique.

En lo relativo al resto de permisos retribuidos se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Los permisos contemplados en este artículo 10 no serán acumulables entre sí y se justificarán con toda la documentación que la empresa considere oportuna.

#### **Artículo 11º.- Calendario laboral**

Se realizarán las fiestas establecidas en el calendario oficial de fiestas laborales publicado por la Generalitat de Catalunya más los días que se pactarán de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité para llegar al cómputo anual de horas de trabajo.

Para los años 2022, 2023 y 2024 se establece la jornada laboral anual en 1736 horas de trabajo efectivo.

Para el disfrute de los días pactados de mutuo acuerdo a los que se refiere el primer párrafo, se deja plena libertad para que en cada delegación los trabajadores pacten con su responsable lo que más convenga a las dos partes.

En caso de no mediar acuerdo, la fiesta se trasladará automáticamente a los días hábiles anterior y posterior, repartiendo la plantilla al 50%.

### **CAPÍTULO IV: CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **Artículo 12º.- Aspectos económicos**

a) Los aspectos económicos en el presente convenio de aplicación se calcularán en base a la división de dos grupos que se organizarán de la siguiente manera:

➤ Grupo 1:

- ❖ *Personal Técnico/a:*
  - Técnico/a de Seguridad y Salud
- ❖ *Personal Administrativo/a:*

- Oficial de 1<sup>a</sup> Especial Administrativo/a
- Oficial de 1<sup>a</sup> Administrativo/a
- Oficial de 2<sup>a</sup> Administrativo/a
- Oficial de 3<sup>a</sup> Administrativo/a
- Auxiliar Administrativo/a
- Auxiliar Administrativo/a 1er año

❖ *Personal Operario/a:*

- Jefe/a de grupo
- Oficial de 1<sup>a</sup> Especial
- Oficial 1<sup>a</sup>
- Oficial 2<sup>a</sup>
- Oficial 3<sup>a</sup>
- Peón/a 1er año

➤ Grupo 2:

❖ *Personal Técnico/a:*

- Director Técnico/a / Director/a División
- Jefe/a de Zona/Sección
- Jefe/a de Delegación A
- Jefe/a de Delegación B
- Jefe/a de Delegación C
- Adjunto/a a Delegado/a
- Encargado/a Nivel A
- Encargado/a Nivel B
- Encargado/a de servicio

❖ *Personal Administrativo/a:*

- Director/a
- Director/a de Administración y Finanzas
- Jefe/a de Administración A
- Jefe/a de Departamento

**1.- Para el año 2022,** se incrementarán las retribuciones de la siguiente manera:

- Un 4,50% sobre el salario base del año 2020 para las categorías pertenecientes al grupo 1.
- Un 1,50% sobre el salario base del año 2020 para las categorías pertenecientes al grupo 2.

(Ver Anexo 3)

**2.- Para el año 2023,** se incrementarán las retribuciones de la siguiente manera:

- Un 2,50% sobre el salario base del año 2022 para las categorías pertenecientes al grupo 1.
- Un 1,00% sobre el salario base del año 2022 para las categorías pertenecientes al grupo 2.

(ver anexo 3)

**3.- Para el año 2024,** se incrementarán las retribuciones de la siguiente manera:

- Un 2,00% sobre el salario base del año 2023 para las categorías pertenecientes al grupo 1.

- Un 1,00% sobre el salario base del año 2023 para las categorías pertenecientes al grupo 2.

(ver anexo 3)

b) Se establece la siguiente cláusula de garantía salarial:

Si se constatará que el incremento acumulado de la variación del índice de precios al consumo (IPC) de los años 2022, 2023 y 2024 según el Instituto Nacional de Estadística (INE) fuese superior al 9%, se efectuará una revisión de las tablas salariales de 2024 sin efectos retroactivos y aplicable a partir de enero del 2025, consistente en aplicar a dichas tablas la diferencia entre el 9% y el exceso sobre la cifra del IPC acumulado de los años 2022, 2023, 2024, con el límite de revisión del 4,2% para el grupo 1 del 1,5% para el grupo 2.

c) La diferencia salarial existente entre la categoría Auxiliar administrativo/a y Auxiliar Administrativo/a 1er año se debe a que durante el primer año los/las trabajadores/as están inmersos en procesos de formación y profesionalidad que se requieren con carácter previo para optar al salario establecido en el puesto de trabajo concreto. Este período salarial inicial se establecerá de manera individual y una vez adquirida la experiencia necesaria para el puesto se pasará a la categoría de Auxiliar Administrativo/va.

d) Los salarios anuales serán como mínimo los establecidos en el Convenio Colectivo Sectorial de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

e) Con sujeción al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes podrán acordar la no aplicación del régimen salarial del convenio.

Todos los conceptos económicos de este Convenio quedarán reflejados en los Anexos **núm. 2, 3 y 4**.

#### **Artículo 13º.- Plus Convenio**

Se mantendrá la percepción del complemento salarial proveniente del Convenio Colectivo 2011-2013 (Anexo 3) para todos los trabajadores.

#### **Artículo 14º.- Antigüedad**

La fecha de partida para la aplicación de los aumentos periódicos que se alcanzarán por trienios, será la de 1 de enero ó 1 de julio de cada año, según se haya producido el ingreso de la persona afectada durante el primer o el segundo semestre del año, respectivamente, deduciéndose de la fecha de ingreso los períodos de excedencia que hayan podido existir. Esta deducción no se aplicará en caso de excedencia forzosa.

El valor del trienio para cada año será el que conste en el **Anexo-4** siendo igual para todas las categorías y se percibirá en las 12 mensualidades y en las dos pagas extras de junio y diciembre.

#### **Artículo 15º.- Plus de responsabilidad o Plus A**

Es un plus de carácter funcional y temporal que la empresa pagará voluntariamente al personal que desarrolle durante un tiempo indeterminado unas funciones que impliquen una responsabilidad concreta. Una vez esta responsabilidad, tarea o función haya terminado, se dejará de devengar dicho plus.

#### **Artículo 16º.- Plus de productividad o Plus B**

A tenor de la productividad o rendimiento que los/as empleados/as puedan haber conseguido en el desarrollo de su trabajo diario, cada mes el responsable de unidad o delegación propondrá abonar individualmente para la mensualidad finalizada una cantidad que compense ese esfuerzo y dedicación.

Este plus es de carácter totalmente voluntario y variable, no siendo consolidable a ningún efecto.

#### **Artículo 17º.- Plus cambio de jornada o Plus D**

Si coincide un día festivo según calendario de SECE con un día laborable en la población donde se presta el servicio, el personal trabajador que efectúe el servicio ese día podrá cambiarlo por otro día laborable a su elección y además se le retribuirá con un plus por día y su importe será de 40,12.- euros tal como queda reflejado en el **Anexo-4**.

#### **Artículo 18º.- Pagas extraordinarias**

Todo el personal percibirá anualmente dos pagas extraordinarias, cuya cuantía corresponderá a 30 días de salario base por paga, más la antigüedad que en su caso corresponda, plus de responsabilidad y el plus convenio.

El abono de las pagas extraordinarias se efectuará los días 20 de junio y 20 de diciembre de cada año. En caso que estos días coincidieran en festivo, se abonarán el último día laborable anterior.

#### **Artículo 19º.- Horas extraordinarias**

El trabajo en horas extraordinarias es de libre aceptación por el/la empleado/a que debe efectuarlas. Se exceptúan aquellas horas que sean necesarias para reparar averías urgentes que, de no efectuarlas, puedan originar peligro de accidente.

Dado el carácter excepcional de los trabajos a realizar dentro de esta modalidad, las horas extraordinarias deberán utilizarse solamente con carácter ocasional y esporádico.

El precio base para las horas extras se obtendrá mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Salario base} \times 14}{\text{Horas Anuales}} = \text{Precio base hora normal}$$

La hora extra se pagará al precio base multiplicado por 1.75, tanto si es día laborable como festivo.

Cuando sean nocturnas, se multiplicará el precio base por 2.0.

El personal trabajador previa solicitud al departamento de RRHH podrá compensar las horas extras en días de descanso.

Todo ello se entiende sin perjuicio de lo que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 20º.- Plus de nocturnidad**

Se considera período nocturno el tiempo transcurrido entre las 22 horas de un día y las 6 horas del día siguiente. Todas las horas normales de turno trabajadas dentro de dicho período sufrirán un incremento del 30% del salario real. (**Ver Anexo-3**)

#### **Artículo 21º.- Plus esfuerzo físico**

Se cobrará por día efectivamente trabajado y tendrán derecho a percibirlo aquellos/as empleados/as que efectúen cualquier tipo de trabajo de obra civil. Dicho plus consistirá en una cantidad idéntica para todo el personal trabajador, con independencia de las categorías de cada trabajador. Su importe estará reflejado en el **Anexo-4**.

#### **Artículo 22º.- Plus de toxicidad y penosidad**

Tendrán derecho a percibir el plus de toxicidad y penosidad los/as trabajadores/as que actúen en reparaciones de sanitarios, trabajos de pintura, mantenimiento de fuentes, recintos cerrados, reparaciones de líneas afectadas por roedores, así como, limpiezas de nidos de insectos y aves y en general trabajos que requieran mascarilla, gafas especiales, caretas, etc.

Se cobrará por día efectivamente trabajado y su importe será reflejado en el **Anexo-4**.

#### **Artículo 23º.- Plus altura especial**

Tendrán derecho a percibir el plus de altura especial los/as trabajadores/as que realicen trabajos en altura superior a 15 metros en columnas, torretas etc. Esto no incluye los trabajos que se realicen con cestas elevadoras, excepto los que se realicen a partir de 20 metros.

También percibirán este plus los/as trabajadores/as que realicen trabajos en altura con escaleras manuales a partir de 7 metros.

Se cobrará por día efectivamente trabajado y su importe será de 20 euros tal como queda reflejado en el **Anexo-4**.

#### **Artículo 24º.- Plus de conducir**

Este plus será de aplicación diaria y corresponderá al carnet B o C, dependiendo de la categoría del vehículo conducido.

Para poder percibirlo tendrán que darse los siguientes requisitos:

1º Conducir un vehículo de la Empresa y ser responsable del mismo durante la jornada laboral. Por lo tanto, en ningún caso la cantidad de personas con derecho al plus podrá superar al número de vehículos por delegación y turno.

2º Realizar las tareas correspondientes mientras no conduzca.

Las cuantías a percibir por este plus vendrán reflejadas en el **Anexo-4**.

### **Artículo 25º.- Plus Distancia**

La Empresa se hará cargo de los gastos ocasionados al personal trabajador debido a la movilidad temporal de centro de trabajo.

El importe será pactado con el departamento de Recursos Humanos.

### **Artículo 26º.- Guardias**

Dadas las características especiales del servicio público que debe prestar la Empresa, así como la necesidad de atender emergencias o trabajos para los ayuntamientos que afecten a actos públicos de cualquier naturaleza durante las 24 horas de todos los días del año, se acuerda la siguiente regulación de guardias:

Se establece que el personal cualificado para hacer guardias será:

- Personal con una antigüedad mínima en la Empresa de seis meses, con categoría de Oficial de 3º o superior.

La guardia es un servicio que se realiza cuando finaliza la jornada laboral normal regida por el Convenio. Normalmente, cuando se “entra de guardia” se dispone de un teléfono móvil. Con este servicio se pretende eliminar cualquier peligro originado por los elementos públicos o viarios de nuestra contrata. Por ejemplo: báculos colisionados, diferenciales que saltan en la encendida, rearmar térmicos y realizar cualquier intervención encaminada a restablecer el servicio.

La cobertura del servicio de guardia en cualquiera de sus modalidades será de aceptación voluntaria por parte del/de la trabajador/a, siempre que de esta forma se permita el cumplimiento del servicio contratado. De no ser posible, la Empresa efectuará un turno rotativo con comunicación al Comité, sin que en ningún caso se pueda superar la cifra de dos días festivos y cinco laborables por semana y mes, salvo pacto en contrario. Por tanto, todo el personal trabajador tendrá derecho a no hacer ningún tipo de guardia durante tres semanas completas seguidas después de hacer una prestación del tipo indicado.

De común acuerdo y de forma individual se podrá sustituir la retribución de la guardia de presencia, cuando ésta constituya una jornada entera, por el disfrute de un día de fiesta que no podrá ser acumulado en cantidad superior a dos días laborables.

En las guardias de presencia en las que se utilice el vehículo propio, se pagará el kilometraje desde el domicilio hasta el lugar de intervención.

En el caso de que el/la trabajador/a no utilice su vehículo, dispondrá de un vehículo adecuado en el garaje de su delegación para realizar el servicio de guardia.

Las cuantías a percibir por el concepto de Guardia vendrán reflejadas en el **Anexo-4**. A continuación se detallan las modalidades de guardias actuales:

**1) Guardia de presencia:** a) Guardia presencia diurna

b) Guardia presencia nocturna (de 22h. a 6h.)

Su importe vendrá reflejado en el **Anexo-4**.

**2) Guardia disponibilidad con teléfono de empresa:**

- a) Disponibilidad de teléfono de empresa en día laborable.
- b) Disponibilidad de teléfono de empresa en día festivo o fin de semana.
- c) Disponibilidad de teléfono de empresa en Navidad y Fin de Año: Las horas de guardia telefónica comprendidas entre las 18 horas del 24 de diciembre y las 18 h del 25 de diciembre, así como, las 18 del 31 de diciembre y las 18 del 1 de enero se pagarán a su precio multiplicado por dos.
- d) Disponibilidad nocturna de teléfono de empresa cuando el día siguiente es laborable: Cuando la guardia sea nocturna y el día siguiente sea laborable, se cobrará al mismo precio que las guardias teléfono de empresa en día festivo o fin de semana.

El plus disponibilidad de teléfono de empresa, se devengará durante todas las horas que se esté disponible, incluso cuando sea necesario actuar con la guardia de presencia.

**Guardias especiales.** - Se trata de una guardia de presencia que se efectuará en los días que a continuación se detallan. El precio/hora vendrá reflejado en el **Anexo-4**.

- ❖ Día 1 de enero
- ❖ Día 6 de enero
- ❖ Día 1 de mayo
- ❖ Día 25 de diciembre
- ❖ Día 31 de diciembre
- ❖ Viernes y lunes de Semana Santa

**Guardia nocturna Navidad y Fin de año.-**

Se trata de una guardia de presencia nocturna que se efectuará las noches del 24/12 al 25/12 y del 31/12 al 1/1 desde las 23 horas hasta las 2 horas. Dadas las características especiales de estos días, en caso de presencia en el horario especificado se percibirán como mínimo estas tres horas. El resto de horas de guardia que se puedan realizar estos días, se cobrarán al precio de guardia especial del apartado anterior. El precio/hora vendrá reflejado en el **Anexo-4**.

En las guardias de presencia y en las especiales se abonará el kilometraje en caso de utilizar el vehículo propio.

**Artículo 27º.- Gastos**

Cuando se realicen gestiones para la empresa que comporten gastos para el/la trabajador/a se liquidarán según comprobantes aportados.

En caso de utilizar el vehículo propio para las gestiones de la empresa en el horario laboral, se abonará a 0,35 €/Km.

#### **Artículo 28º.- Premios de vinculación**

La Empresa, en reconocimiento de la vinculación de su personal a la misma, instituye dos premios especiales de vinculación, uno a los 25 años y otro a los 40 años de prestación de servicios continuados en la empresa SECE. Los premios serán una mensualidad y dos mensualidades respectivamente.

El personal que tenga cumplidos los 35 años de servicio en la empresa gozará de un día más de vacaciones al año.

El personal con 40 años de servicio en la empresa dispondrá de dos días más de vacaciones al año.

#### **Artículo 29º.- Transporte del domicilio al centro de trabajo**

La Empresa se hará cargo de los transportes desde el domicilio de los/las trabajadores/as hasta el lugar de trabajo, que serán abonados como transporte personal en la nómina de fin de mes. Se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- 1º) Deberá solicitarlo el/la trabajador/a mediante escrito en el que figurarán: nombre, domicilio, lugar de trabajo, líneas de transportes regulares que utiliza y su precio de ida y vuelta.
- 2º) No se tendrán en cuenta recorridos inferiores a 500 metros, tanto si son al principio, centro o final de recorrido.
- 3º) El importe máximo a percibir en concepto de transporte personal será de 40 €/mes. (**Anexo-4**).

### **CAPITULO V: JUBILACIÓN, SEGURO DE VIDA, VESTUARIO LABORAL, NUPCIALIDAD Y NATALIDAD, PAREJAS DE HECHO, COMPLEMENTO INCAPACIDAD LABORAL, REVISIONES MÉDICAS, AYUDA ASISTENCIAL, AYUDA ESCOLAR Y PREESCOLAR, ELEMENTOS PROTÉSICOS, Y CARNET DE CONDUCIR**

#### **Artículo 30º.- Jubilación**

- a) En caso de que por normativa legal se retrasara la edad oficial de jubilación a más de 65 años, entraría en vigor automáticamente el art. 33 del Convenio Colectivo de SECE de los años 1999-2000, que en estos momentos queda en reserva.
- b) La empresa, previa petición de los/las interesados/as mayores de 62 años, realizará en cada caso concreto un estudio para su posible prejubilación.
- c) Para aquellos/as trabajadores/as que decidan jubilarse anticipadamente, se les abonarán las siguientes mensualidades:
  - 63 años: cuatro mensualidades
  - 64 años: tres mensualidades
  - 65 años: dos mensualidades
- d) En la medida de lo posible, se intentará potenciar la formalización de contratos de relevo.

### **Artículo 31º.- Seguro de vida**

Con independencia de las indemnizaciones que como consecuencia de las disposiciones vigentes puedan corresponder a los familiares del/de la trabajador/a fallecido/a, la Empresa ha contratado un seguro de grupo con una compañía de seguros de reconocida solvencia, que cubre indemnizaciones de las cuantías que se detallan a continuación:

- ❖ En caso de Gran Invalidez derivada de accidente laboral..... 65.000,00 Euros
- ❖ En caso de fallecimiento por causa natural..... 4.500,00 Euros
- ❖ En caso de fallecimiento derivado de accidente laboral..... 48.000,00 Euros
- ❖ En caso de Invalidez permanente total derivada de accidente laboral..... 48.000,00 Euros

### **Artículo 32º.- Vestuario laboral**

La Empresa facilitará a sus trabajadores/as ropa de trabajo adecuada, de verano y de invierno, siendo competencia de la Dirección de la Empresa la elección de las características de la misma.

Las fechas de entrega serán el mes de abril para la ropa de verano y el mes de octubre para la de invierno.

Toda la ropa de trabajo y EPIS entregados a los/as trabajadores/as serán de uso obligatorio, quedando prohibido el mal uso y la manipulación del vestuario laboral y los EPIS.

Se fija el vestuario laboral que se proporcionará a los/as trabajadores/as:

Verano: 2 camisas o polos (opción de polos en manga corta), 2 pantalones, 1 chaleco multi-bolsillos o cazadora reflectante, calzado, 1 gorra, 1 gafas de sol.

Invierno: 2 camisas o polos, 2 pantalones, 1 chaleco polar reflectante, botas de invierno o zapatos, 1 gorro, 1 braga, 1 guantes y, para quien lo necesite, podrá solicitar una parka, una camiseta térmica y un jersey con cremallera.

A los/las trabajadores/as de nueva incorporación, se les darán 2 camisas o polos y 2 pantalones en el momento de la incorporación.

El personal trabajador dispondrá de repelente de mosquitos y protector solar en la delegación.

Este artículo será de aplicación desde la fecha de firma del presente convenio.

### **Artículo 33º.- Premios de nupcialidad y natalidad o adopción**

Se concederá un  **premio de nupcialidad** a quienes contraigan matrimonio en lo sucesivo. Dicho premio será para un solo matrimonio del productor y por un importe de 500.- euros. Podrán percibirlo ambos cónyuges, en caso de que los/las dos sean empleados/as de la Sociedad.

Para los años 2022, 2023 y 2024, se concederá un  **premio de natalidad o adopción** por un importe de 275.- euros por cada hijo/a. En caso de que ambos progenitores sean empleados/as de la Empresa, recibirán cada uno el 50% del importe.

#### **Artículo 34º.- Parejas de hecho**

A partir de 1 de enero de 1999 se le reconocen los mismos derechos que al resto de parejas. Para acreditar la constitución de la pareja de hecho, se debe estar acorde a lo establecido en la Ley 25/2010, del 29 de julio, relativa a la persona y la familia, en los artículos 234-1 y 234-2, que establece tres supuestos de pareja estable: a) convivencia de más de dos años ininterrumpidos; b) convivencia durante la cual la pareja tiene un hijo en común; c) formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.

#### **Artículo 35º.- Víctimas de Violencia de Género y Acoso sexual**

El personal trabajador víctima de violencia de género que se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, con las mismas funciones o equivalentes, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora o el trabajador.

Terminado este período, el personal trabajador podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

#### **Artículo 36º.- Complemento incapacidad laboral**

Cuando un/a trabajador/a no pueda asistir al trabajo porque esté enfermo/a, deberá comunicarlo a la delegación/centro de trabajo a la cual está adscrito lo antes posible. El incumplimiento de esta obligación, de la cual solo se quedará eximido/a por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultará a la Dirección de la Empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

Si la duración de la enfermedad es superior a dos días naturales, el/la interesado/a habrá de obtener la baja de su médico de cabecera. En todos los casos, el/la interesado/a tendrá que notificar a su responsable de forma previa al inicio de su jornada laboral que se ausentará de su puesto de trabajo por enfermedad.

En caso de enfermedad por contingencia común, la Empresa abonará un complemento equivalente a la cantidad que le falte a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar su sueldo bruto mensual incrementado con la antigüedad a partir del 4to día de la fecha de baja, quedando los tres primeros días de baja sin complemento. En caso de un accidente laboral del/la trabajador/a, la Empresa abonará dicho complemento a partir del 1er día de la fecha de baja.

La Empresa podrá comprobar mediante la mutua de la Empresa, o por los facultativos que designe, la justificación de la enfermedad y suspenderá el pago del complemento cuando la dolencia no se estime plenamente justificada, aunque esté amparada por una baja del seguro de enfermedad.

La duración de la percepción de dicho complemento será de 12 meses consecutivos, prorrogables, en su caso, por otros 6 meses más, o sea que finalizará en el momento que se agoten los plazos de I.T. (Incapacidad Temporal) del seguro de enfermedad.

En el caso de bajas interrumpidas por períodos intermedios de prestación de servicios, el complemento de enfermedad a cargo de la Empresa se extinguirá cuando el número de días de Incapacidad Temporal sea superior a 550 días en los cuatro años inmediatamente anteriores, aun cuando no se haya percibido el citado complemento.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de ampliar dichos límites en aquellos casos especiales que la naturaleza de la enfermedad lo aconseje.

#### **Artículo 37º.- Revisiones médicas**

La Empresa, a través del servicio de prevención, efectuará una revisión médica anual a todo el personal de la Empresa, siendo obligatoria para el personal operario. La obligatoriedad de realizar dicha revisión médica, radica en que el personal operario realiza tareas que pueden ser peligrosas para sí mismos, para otros trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, al realizar, por ejemplo, trabajos con riesgos eléctricos, trabajos con ruido, trabajos que implican la manipulación manual de cargas o la conducción de vehículos en jornada laboral.

Estos reconocimientos médicos periódicos se realizarán en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, estando sujetos a las prescripciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa informará periódicamente sobre las revisiones realizadas en el servicio de prevención.

Se intentará que se realicen dichas revisiones a primera hora de la mañana y no se empezará a trabajar hasta pasada la revisión.

Será de aplicación el art. 22 y 25 de la LPRL:

- Art.22 Vigilancia de la Salud
- 1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.
- 2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
- 3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.
- 4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. 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 del trabajador 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.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.
6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

- Art. 25 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

#### **Artículo 38º.- Ayuda asistencial**

A los/las trabajadores/as con hijos/as a su cargo con deficiencias físicas, psíquicas, sensoriales o mentales, la Empresa abonará una ayuda mensual de 275 euros brutos mensuales. Este importe se abonará en 12 mensualidades.

Esta ayuda se solicitará al Departamento de Personal con acreditación médica.

Cualquier otro tipo de ayuda personal o familiar para casos imprevistos o de extrema gravedad, se solicitarán por escrito al Departamento de Personal.

#### **Artículo 39º.- Ayuda escolar y preescolar**

El personal trabajador podrá solicitar al departamento de RRHH una ayuda escolar y preescolar de 143,41.- € anuales por hijo, en edades de 0 a 15 años, ambos incluidos, para los años vigencia de este convenio.

Esta ayuda se cobrará en la nómina de septiembre y habrá que solicitarla al departamento de RRHH antes del 31 de julio del año en curso.

#### **Artículo 40º.- Ayuda elementos protésicos**

Se solicitará por escrito al Departamento de Personal con copia al Comité de Seguridad y Salud Laboral una ayuda para elementos protésicos, cuya necesidad venga derivada de su trabajo en la empresa. Se deberá acompañar informe médico. El departamento de personal valorará su aprobación.

Esta ayuda será como máximo de 250 euros por año natural.

#### **Artículo 41º.- Ayuda retirada carnet de conducir**

Se abonará un complemento mensual mínimo de 150.- euros y durante un período máximo de 12 meses a los/las trabajadores/as que les sea retirado su carnet de conducir motivado por un accidente de circulación durante la jornada laboral y conduciendo para la Empresa, ya sea con vehículo particular o de empresa.

Esta ayuda no se dará en caso de que el accidente sea causado por imprudencia grave del conductor.

Para determinar la aceptación o no de la ayuda y de la cuantía correspondiente, será necesario solicitarlo por escrito al Departamento de Personal y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, que analizará los hechos y determinará su resolución.

#### **Artículo 42º.- Permiso conducir clase C**

Previa solicitud y autorización del delegado, según las necesidades de la delegación, la Empresa abonará los gastos de obtención del permiso de conducir clase C.

Se cubrirá el 100% del coste y se realizará la formación fuera del horario laboral.

La Empresa abonará el 50% del presupuesto en el momento de la aceptación del mismo, abonándose el 50% que resta al obtener el permiso de conducir, previa presentación del documento.

#### **Artículo 43º.- Renovación carnet de conducir**

Se pagará el 50% de los gastos ocasionados por la renovación del carnet de conducir clase B y el 100% del carnet de conducir clase C al personal operario que ponga su carnet de conducir a disposición de la Empresa y que conduzca vehículos industriales de la Empresa.

### **CAPÍTULO VI: CONTRATACIÓN, FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y ASCENSOS**

#### **Artículo 44º.- Contratación laboral**

Las partes signatarias de este Convenio han coincidido en la conveniencia de potenciar la contratación laboral a través de algunas modalidades de contratación y de conformidad con las normas y requisitos previstos en las disposiciones legales aplicables a cada caso:

### **Contrato eventual**

El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Esta modalidad podrá tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a seis meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder los seis meses.

Igualmente, se podrá formalizar para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración máxima de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Todo ello en base a lo dispuesto en el art. 15 del E.T. sobre la duración de los contratos.

### **Sustitución de la persona trabajadora**

En base a lo establecido en el art. 15.3 del E.T. podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo, especificándose en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima

### **Ascensos**

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa serán ofertadas a todo el personal con categoría inferior al puesto a cubrir. El personal interesado en la vacante, sin perjuicio de superar las pruebas correspondientes, disfrutará durante el período que medie entre la convocatoria del concurso y su celebración de la ayuda necesaria por parte de la Empresa para poder alcanzar el nivel de preparación que en cada caso corresponda. Dicha ayuda podrá consistir en sufragios económicos extraordinarios y adecuación de horarios.

Los/Las empleados/as que a los fines anteriores sean becados por la Empresa, estarán obligados a completar la totalidad del curso para tener derecho a la prestación económica que en este artículo se regula

### **Artículo 45º.- Ascensos**

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa serán ofertadas a todo el personal con categoría inferior al puesto a cubrir. El personal interesado en la vacante, sin perjuicio de superar las pruebas correspondientes, disfrutará durante el período que medie entre la convocatoria del concurso y su celebración de la ayuda necesaria por parte de la Empresa para poder alcanzar el nivel de preparación que

en cada caso corresponda. Dicha ayuda podrá consistir en sufragios económicos extraordinarios y adecuación de horarios.

Los/Las empleados/as que a los fines anteriores sean becados por la Empresa, estarán obligados a completar la totalidad del curso para tener derecho a la prestación económica que en este artículo se regula.

#### **Artículo 46º.- Formación**

Se realizarán cursos internos de reciclaje para el personal, siendo estos cursos a cargo de la Empresa.

Se estudiará la posibilidad de prestar ayuda a la formación externa, para aquellos empleados que soliciten cursos sobre temas relacionados con su actividad en la Empresa.

### **CAPÍTULO VII – ASPECTOS SINDICALES**

#### **Artículo 47º.- Gastos de los miembros del Comité de Empresa.**

La Empresa abonará los gastos de desplazamientos y comidas que hayan soportado los miembros del Comité de Empresa durante el ejercicio de sus tareas de representación, previa presentación de una hoja resumen a la que deberán adjuntarse los comprobantes correspondientes.

#### **Artículo 48º.- Tribunal Laboral de Catalunya**

En relación a la solución de Conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

#### **Artículo 49º.- Acumulación de horas sindicales**

Los/Las delegados/as de Personal y delegados/as del Comité de Empresa, tendrán derecho a la acumulación de las horas sindicales retribuidas, en uno o varios de éstos/as.

### **CAPÍTULO VIII – DISPOSICIONES FINALES**

#### **Artículo 50º.- Cláusula de no – discriminación.**

Las partes afectadas por este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y el derecho de los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e

identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Este compromiso comporta eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como adoptar medidas de acción positiva, u otras necesarias, para corregir posibles situaciones de discriminación.

#### **Artículo 51º.- Plan de igualdad en la empresa.**

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se está elaborando el Plan de Igualdad de SECE entre ambas partes, de acuerdo a lo establecido en La Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

#### **Artículo 52º.- Comisión Mixta Interpretativa de Convenio. Solución extrajudicial de conflictos. Procedimiento de Inaplicación**

##### a).- Comisión Mixta interpretativa del convenio

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo establecido en el presente convenio colectivo.

Ambas partes convienen en la necesidad de dar conocimiento a la Comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que esta pueda emitir dictamen o actuar en la forma establecida en el presente Convenio.

##### 1.- Composición

La Comisión paritaria del convenio estará compuesta por 3 personas designadas por parte de la empresa y por 3 personas designadas por la representación social.

Las diferentes partes que integran la Comisión podrán ser asistidas por asesores, que tendrán voz, pero no voto y que serán designados libremente por cada una de ellas.

Domicilio: La Comisión tendrá como sede de las reuniones el domicilio social de la empresa y se podrán dirigir sus comunicaciones por email a la siguiente dirección de correo electrónico sece@sece.com

Celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes.

##### 2.- Competencias

Son competencias específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

2.1 Interpretación del convenio.

2.2 Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o que comprendan a una pluralidad de personas trabajadoras que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, cuando lo soliciten cualquiera de las partes.

2.3 Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

2.4 Intervenir en aquellas materias y para aquellas competencias que se especifican expresamente en este convenio.

2.5. Intervenir en los procedimientos establecidos en el art. 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En supuesto de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. De mantenerse el desacuerdo las partes podrán recurrir a los trámites de conciliación, mediación y en su caso arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya para solventar las discrepancias surgidas.

### 3.- Procedimiento

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en la primera reunión ordinaria de la misma y en un plazo máximo de 30 días. En el segundo, el plazo máximo para resolver será de 4 días.

Otorgará el carácter ordinario o extraordinario del asunto a tratar, la organización que presente la consulta argumentando las causas que justifiquen el carácter de la misma. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de este, de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los trabajadores, y se harán públicas de conformidad con lo previsto en el Art. 2 del Real Decreto 713/2010.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria en relación con las competencias de la misma, las partes solicitantes se someterán a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso, de común acuerdo al arbitraje del TLC.

#### b) Solución extrajudicial de conflictos

La solución de los conflictos que afecten los trabajadores y la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional de Catalunya o acuerdo que pueda sustituirlo.

Todas las discrepancias que se produzcan en la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta, deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional de Catalunya o acuerdo que pueda sustituirlo.

#### c) Cláusula de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo

Durante la vigencia de este convenio y de conformidad con el artículo 85.3 apartado c) del Estatuto de los trabajadores, sobre contenidos mínimos obligatorios en los convenios colectivos, se establecen los procedimientos recogidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores para solventar las discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo, adaptando, los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional de Catalunya o acuerdo que pueda sustituirlo.

### **Artículo 53º.- Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.**

En materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales se estará en lo que dispone la Ley 31/1995, de fecha 8 de noviembre y las Normas Reglamentarias que se fijen y concreten los aspectos técnicos de las medidas preventivas.

Se reconocen los derechos del Comité de Seguridad y Salud según la Ley vigente en cada momento. A nivel de funcionamiento se pactarán en el Reglamento interno.

#### **Artículo 54º.- Atrasos Convenio**

La aplicación salarial del presente Convenio se efectuará a partir del 1 de enero de 2022, con independencia de Registros y Publicaciones del presente Convenio Colectivo que se realizará cuando finalice la negociación colectiva.

#### **Artículo 55º.- Sistema Integrado de Gestión**

Habiendo obtenido la empresa la Certificación de Calidad ISO 9001, de Medio Ambiente ISO 14001, Reglamento EMAS y Registro de la Huella de Carbono, de Gestión Energética ISO 50001, de Seguridad y Salud Laboral ISO 45001, de Gestión de Seguridad de la Información ISO 27001, de Gestión de Información de Privacidad ISO 27701 y el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable SGE-21, se conviene que todo el personal se adaptará a estas normas y se obliga a su cumplimiento.

#### **Artículo 56º.- Estatuto de los Trabajadores**

Para cualquier aspecto que no se haya reflejado en este Convenio relativo a la subrogación de personal, se estará lo que dictamine el convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la/s provincia/s en cuestión, y para otros aspectos, lo que dictamine el Estatuto de los Trabajadores.

**ANEXO N.º 1**

**ACUERDO SOBRE EL CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL PARA LA EMPRESA S.E.C.E**

**Artículo 1º.- Naturaleza del acuerdo**

El acuerdo sobre el Código de Conducta Laboral para la empresa SECE ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal.

**Artículo 2º.- Principios ordenadores**

El presente acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los/las trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el artículo siguiente.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

**Artículo 3º.- Definición y clasificación de faltas**

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan la vulneración o desconocimiento de los deberes de cualquier aspecto impuestos por las disposiciones legales en vigor en materia de relaciones de trabajo y en especial las tipificadas en el presente texto.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará en atención a su importancia, trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

**1.- Se considerarán faltas leves las siguientes:**

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo si, como consecuencia de ello, se occasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan occasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/de la trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los/las compañeros/as, con los/las clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) Usar el teléfono móvil para uso particular no justificado e imprescindible durante la jornada laboral.
- m) Fumar durante la jornada laboral en oficinas, dependencias municipales, locales cerrados, vehículos, etc.
- n) No respetar las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, que no comporten riesgo grave para el trabajador, ni sus compañeros o tercera personas.

## **2.- Se considerarán faltas graves las siguientes:**

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un/a compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se occasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización, sin previo consentimiento de la Empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) No respetar las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el/la trabajador/a, los/las compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- l) La negativa a someterse a los reconocimientos médicos preceptivos de conformidad con lo que dispone el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 2 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

**3.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:**

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando, encontrándose de baja el/la trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se occasionase un perjuicio considerable a la Empresa o a los/las compañeros/as de trabajo, se pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la Empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implice perjuicio notorio para la Empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/la trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

m) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los/las trabajadores/as en el trabajo.

n) Cualquier atentado contra la libertad sexual o moral de los/as trabajadores/as que se manifiesten en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

#### **Artículo 4º.- Sanciones**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

##### **a) Por faltas leves**

- Amonestación por escrito

##### **b) Por faltas graves**

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

##### **c) Por faltas muy graves**

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días
- Despido

#### **Artículo 5º.- Prescripción**

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.

- Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**ANEXO N.º 2**

CONCEPTO	AÑOS 2022-2024
Aumento Base (A.B.)	Según art. 12 Conv.C
Antigüedad	23,07
Jornada laboral (Días/Horas Anuales)	217 / 1.736
Revisión automática	Según art. 12 Conv.C
Kilometraje vehículo propio	0,35€/km
Transporte Personal	40 €/mes
Guardia Presencia Diurna	20,19 €/hora
Guardia Presencia Nocturna (de 22 a 6 h.)	24,80 €/hora
Guardia 7 días especiales	25,23 €/hora
Guardia días 25/12 y 31/12 (de 23 a 2 h.)	45,26 €/hora
Teléf. Festivo / Fin de semana	2,07 €/hora
Teléf. Nocturna día siguiente laborable	2,07 €/hora
Teléf. Día laborable	1,51 €/hora
Disponibilidad Teléf. Propio	1,95 €/hora
Cambio jornada (Plus D)	40,12 €/día
Plus Esfuerzo Físico	4,47 €/día
Plus Toxicidad/Penosidad	4,47 €/día
Carnet conducir B	3,34 €/día
Carnet conducir C	3,86 €/día
Plus Altura Especial	20 €/día
Premio Nupcialidad	500,00€
Premio Natalidad	275,00€
Ayuda Asistencial	3.300 €/año
Renovación Carnet de Conducir B	50% Gtos. Renov.
Renovación Carnet de Conducir C	100% Gtos. Renov.
Permisos	Según Art. 10 Conv.C
Seguro Vida	Según Art. 31 Conv.C

**ANEXO N.º 3**

Año 2022

Grupo Profesional	Subgrupo Profesional	Nivel Salarial	GR. COT.	CNAE A.T.	PERSONAL TÉCNICO	SAL. BASE. MENSUAL	TOTAL ANUAL (SAL.BASE MENS. X 14)	HORA NORMAL	H. EXTRA A 1.75	H. EXTRA A 2.0	COMPL. NOCT.	PLUS CONV. MENS. X14	
I	II	I	1	2	A	D. TÉCNICO/A / D. DIVISIÓN	3.805,58	53.278,07	30,69	53,71	61,38	9,21	8,52
		II	2	2	A	JEFE/A DE ZONA / SECCIÓN	3.551,81	49.725,37	28,64	50,13	57,29	8,59	7,95
		II	2	3	A	JEFE/A DE DELEGACIÓN A	3.298,15	46.174,03	26,60	46,55	53,20	7,98	7,39
		II	2	3	A	JEFE/A DE DELEGACIÓN B	3.044,45	42.622,24	24,55	42,97	49,10	7,37	6,82
		II	2	3	A	JEFE/A DE DELEGACIÓN C	2.790,76	39.070,60	22,51	39,39	45,01	6,75	6,25
		II	2	3	A	ADJUNTO/A DELEGADO/A	2.539,47	35.552,62	20,48	35,84	40,96	6,14	5,69
II	-	3	4	S/CNAE	ENCARGADO/A NIVEL A	2.314,80	32.407,25	18,67	32,67	37,34	5,60	5,11	
		3	4	S/CNAE	ENCARGADO/A NIVEL B	2.160,47	30.246,57	17,42	30,49	34,85	5,23	4,77	
		3	4	S/CNAE	ENCARGADO/A DE SERVICIO	1.954,72	27.366,02	15,76	27,59	31,53	4,73	4,32	
		3	4	S/CNAE	TÉCNICO/A DE SEGUR. Y SALUD	1.853,61	25.950,49	14,95	26,16	29,90	4,48	3,98	

Grupo Profesional	Subgrupo Profesional	Nivel Salarial	GR. COT.	CNAE A.T.	PERSONAL ADMINISTRATIVO	SAL. BASE. MENSUAL	TOTAL ANUAL (SAL.BASE MENS. X 14)	HORA NORMAL	H. EXTRA A 1.75	H. EXTRA A 2.0	COMPL. NOCT.	PLUS CONV. MENS. X14		
I	II	I	1	1	A	DIRECTOR/A	4.057,01	56.798,08	32,72	57,26	65,44	9,82	9,09	
		I	1	2	A	DIR. ADMON. Y FINANZAS	3.805,58	53.278,07	30,69	53,71	61,38	9,21	8,52	
		II	2	3	A	JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN A	3.044,45	42.622,24	24,55	42,97	49,10	7,37	6,82	
		II	3	3	A	JEFE/A DEPARTAMENTO	2.057,60	28.806,37	16,59	29,04	33,19	4,98	4,55	
		II	3	5	A	OFICIAL 1 <sup>a</sup> ESPECIAL ADMINISTRATIVO/A	1.752,16	24.530,26	14,13	24,73	28,26	4,24	3,76	
		II	-	4	5	A	OFICIAL 1 <sup>a</sup> ADMINISTRATIVO/A	1.661,34	23.258,81	13,40	23,45	26,80	4,02	3,51
III	-	III	-	4	5	A	OFICIAL 2 <sup>a</sup> ADMINISTRATIVO/A	1.638,47	22.938,56	13,21	23,12	26,43	3,96	3,46
		III	-	4	5	A	OFICIAL 3 <sup>a</sup> ADMINISTRATIVO/A	1.614,57	22.603,97	13,02	22,79	26,04	3,91	3,40
		IV	-	4	7	A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.610,67	22.549,40	12,99	22,73	25,98	3,90	3,40
				5	7	A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A 1er AÑO	1.231,62	17.242,66	9,93	17,38	19,86	2,98	2,52

Grupo Profesional	Subgrupo Profesional	Nivel Salarial	GR. COT.	CNAE A.T.	PERSONAL OPERARIO	SAL. BASE. MENSUAL	TOTAL ANUAL (SAL.BASE MENS. X 14)	HORA NORMAL	H. EXTRA A 1.75	H. EXTRA A 2.0	COMPL. NOCT.	PLUS CONV. MENS. X14
II	-	3	4	-	JEFE/A DE GRUPO	1.800 ,63	25.208 ,87	14,52	25,41	29,04	4,36	3,86
		3	8	-	OFICIAL 1 <sup>a</sup> ESPECIAL	1.752 ,16	24.530,26	14,13	24,73	28, 26	4,24	3,76
		4	8	-	OFICIAL 1 <sup>a</sup>	1.661,34	23.258,81	13,40	23,45	26,80	4,02	3,51
III	-	4	8	-	OFICIAL 2 <sup>a</sup>	1.638,47	22.938 ,56	13,21	23,12	26,43	3,96	3,46
		4	9	-	OFICIAL 3 <sup>a</sup>	1.614,57	22.603,97	13,02	22,79	26,04	3,91	3,40
IV	-	5	10	-	PEÓN/A 1er AÑO	1.258,23	17.615,29	10,15	17,76	20,29	3,04	2,58

Año 2023

Grupo Profesional	Subgrupo Profesional	Nivel Salarial	GR. COT.	CNAE A.T.	PERSONAL TÉCNICO	SAL. BASE. MENSUAL	TOTAL ANUAL (SAL.BASE MENS. X 14)	HORA NORMAL	H. EXTRA A 1.75	H. EXTRA A 2.0	COMPL. NOCT.	PLUS CONV. MENS. X14
I	II	1	2	A	D. TÉCNICO/A / D. DIVISIÓN	3.843,63	53.810,85	31,00	54,24	61,99	9,30	8,52
		2	2	A	JEFE/A DE ZONA / SECCIÓN	3.587,33	50.222,63	28,93	50,63	57,86	8,68	7,95
		2	3	A	JEFE/A DE DELEGACIÓN A	3.331,13	46.635,78	26,86	47,01	53,73	8,06	7,39
		2	3	A	JEFE/A DE DELEGACIÓN B	3.074,89	43.048,47	24,80	43,40	49,60	7,44	6,82
		2	3	A	JEFE/A DE DELEGACIÓN C	2.818,67	39.461,31	22,73	39,78	45,46	6,82	6,25
		2	3	A	ADJUNTO/A DELEGADO/A	2.564,87	35.908,15	20,68	36,20	41,37	6,21	5,69
II	-	3	4	S/CNAE	ENCARGADO/A NIVEL A	2.337,95	32.731,32	18,85	33,00	37,71	5,66	5,11
		3	4	S/CNAE	ENCARGADO/A NIVEL B	2.182,07	30.549,04	17,60	30,80	35,19	5,28	4,67
		3	4	S/CNAE	ENCARGADO/A DE SERVICIO	1.974 ,26	27.639,68	15,92	27,86	31,84	4,78	4,32
		3	4	S/CNAE	TÉCNICO/A DE SEGUR. Y SALUD	1.899 , 95	26.599,25	15,32	26,81	30,64	4,60	3,98

Grupo Profesional	Subgrupo Profesional	Nivel Salarial	GR. COT.	CNAE A.T.	PERSONAL ADMINISTRATIVO	SAL. BASE. MENSUAL	TOTAL ANUAL (SAL.BASE MENS. X 14)	HORA NORMAL	H. EXTRA A 1.75	H. EXTRA A 2.0	COMPL. NOCT.	PLUS CONV. MENS. X14
I	I	1	1	A	DIRECTOR/A	4.097,58	57.366,06	33,04	57,83	66,09	9,91	9,09
		1	2	A	DIR. ADMON. Y FINANZAS	3.843,63	53.810,85	31,00	54,24	61,99	9,30	8,52
	II	2	3	A	JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN A	3.074,89	43.048,47	24,80	43,40	49,60	7,44	6,82
		3	3	A	JEFE/A DEPARTAMENTO	2.078,17	29.094,44	16,76	29,33	33,52	5,03	4,55
		3	5	A	OFICIAL 1 <sup>a</sup> ESPECIAL ADMINISTRATIVO/A	1.795,97	25.143,52	14,48	25,35	28,97	4,35	3,76
II	-	4	5	A	OFICIAL 1 <sup>a</sup> ADMINISTRATIVO/A	1.702,88	23.840,28	13,73	24,03	27,47	4,12	3,51
III	-	4	5	A	OFICIAL 2 <sup>a</sup> ADMINISTRATIVO/A	1.679,43	23.512,02	13,54	23,70	27,09	4,06	3,46
		4	5	A	OFICIAL 3 <sup>a</sup> ADMINISTRATIVO/A	1.654,93	23.169,07	13,35	23,36	26,69	4,00	3,40
IV	-	4	7	A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.650,94	23.113,14	13,31	23,30	26,63	3,99	3,40
		5	7	A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A 1er AÑO	1.262,41	17.673,73	10,18	17,82	20,36	3,05	2,52

Grupo Profesional	Subgrupo Profesional	Nivel Salarial	GR. COT.	CNAE A.T.	PERSONAL OPERARIO	SAL. BASE. MENSUAL	TOTAL ANUAL (SAL.BASE MENS. X 14)	HORA NORMAL	H. EXTRA A 1.75	H. EXTRA A 2.0	COMPL. NOCT.	PLUS CONV. MENS. X14
II	-	3	4	-	JEFE/A DE GRUPO	1.845,65	25.839,09	14,88	26,05	29,77	4,47	3,86
		3	8	-	OFICIAL 1 <sup>a</sup> ESPECIAL	1.795,97	25.143,52	14,48	25,35	28,97	4,35	3,76
		4	8	-	OFICIAL 1 <sup>a</sup>	1.702,88	23.840,28	13,73	24,03	27,47	4,12	3,51
III	-	4	8	-	OFICIAL 2 <sup>a</sup>	1.679,43	23.512,02	13,54	23,70	27,09	4,06	3,46
		4	9	-	OFICIAL 3 <sup>a</sup>	1.654,93	23.169,07	13,35	23,36	26,69	4,00	3,40
IV	-	5	10	-	PEÓN/A 1er AÑO	1.289,69	18.055,67	10,40	18,20	20,80	3,12	2,58

Año 2024

Grupo Profesional	Subgrupo Profesional	Nivel Salarial	GR. COT.	CNAE A.T.	PERSONAL TÉCNICO	SAL. BASE. MENSUAL	TOTAL ANUAL (SAL.BASE MENS. X 14)	HORA NORMAL	H. EXTRA A 1.75	H. EXTRA A 2.0	COMPL. NOCT.	PLUS CONV. MENS. X14	
I	II	I	1	2	A	D. TÉCNICO/A / D. DIVISIÓN	3.882,07	54.348,96	31,31	54,79	62,61	9,39	8,52
		2	2	2	A	JEFE/A DE ZONA / SECCIÓN	3.623,20	50.724,85	29,22	51,13	58,44	8,77	7,95
		2	3	3	A	JEFE/A DE DELEGACIÓN A	3.364,44	47.102,13	27,13	47,48	54,27	8,14	7,39
		2	3	3	A	JEFE/A DE DELEGACIÓN B	3.105,64	43.478,95	25,05	43,83	50,09	7,51	6,82
		2	3	3	A	JEFE/A DE DELEGACIÓN C	2.846,85	39.855,92	22,96	40,18	45,92	6,89	6,25
		2	3	3	A	ADJUNTO/A DELEGADO/A	2.590,52	36.267,23	20,89	36,56	41,78	6,27	5,69
II	-	3	4	S/CNAE	ENCARGADO/A NIVEL A	2.361,33	33.058,63	19,04	33,33	38,09	5,71	5,11	
		3	4	S/CNAE	ENCARGADO/A NIVEL B	2.203,89	30.854,53	17,77	31,10	35,55	5,33	4,77	
		3	4	S/CNAE	ENCARGADO/A DE SERVICIO	1.994 ,01	27.916,08	16,08	28,14	32,16	4,82	4,32	
		3	4	S/CNAE	TÉCNICO/A DE SEGUR. Y SALUD	1.9.37,95	27.131,24	15,63	27,35	31,26	4,69	3,98	

Grupo Profesional	Subgrupo Profesional	Nivel Salarial	GR. COT.	CNAE A.T.	PERSONAL ADMINISTRATIVO	SAL. BASE. MENSUAL	TOTAL ANUAL (SAL.BASE MENS. X 14)	HORA NORMAL	H. EXTRA A 1.75	H. EXTRA A 2.0	COMPL. NOCT.	PLUS CONV. MENS. X14	
I	II	I	1	1	A	DIRECTOR/A	4.138,55	57.939,72	33,38	58,41	66,75	10,01	9,09
			1	2	A	DIR. ADMON. Y FINANZAS	3.882,07	54.348,96	31,31	54,79	62,61	9,39	8,52
		II	2	3	A	JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN A	3.105,64	43.478,95	25,05	43,83	50,09	7,51	6,82
			3	3	A	JEFE/A DEPARTAMENTO	2.098,96	29.385,38	16,93	29,62	33,85	5,08	4,55
			3	5	A	OFICIAL 1 <sup>a</sup> ESPECIAL ADMINISTRATIVO/A	1.8.31,89	25.646,39	14,77	25,85	29,55	4,43	3,76
II	-	4	5	A	OFICIAL 1 <sup>a</sup> ADMINISTRATIVO/A	1.736 ,93	24.317,09	14,01	24,51	28,02	4,20	3,51	
III	-	4	5	A	OFICIAL 2 <sup>a</sup> ADMINISTRATIVO/A	1.713,02	23.982,27	13,81	24,18	27,63	4,14	3,46	
		4	5	A	OFICIAL 3 <sup>a</sup> ADMINISTRATIVO/A	1.688,03	23.632,45	13,61	23,82	27,23	4,08	3,40	
IV	-	4	7	A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.683 ,96	23.575,40	13,58	23,77	27,16	4,07	3,40	
		5	7	A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A 1er AÑO	1.287 ,66	18.027,20	10,38	18,17	20,77	3,12	2,52	

Grupo Profesional	Subgrupo Profesional	Nivel Salarial	GR. COT.	CMAE A.T.	PERSONAL OPERARIO	SAL. BASE. MENSUAL	TOTAL ANUAL (SAL. BASE MENS. X 14)	HORA NORMAL	H. EXTRA A 1.75	H. EXTRA A 2.0	COMPL. NOCT.	PLUS CONV. MENS. X14
II	-	3	4	-	JEFE/A DE GRUPO	1.882,56	26.355,88	15,18	26,57	30,36	4,55	3,86
		3	8	-	OFICIAL 1 <sup>a</sup> ESPECIAL	1.831,89	25.646,39	14,77	25,85	29,55	4,43	3,76
		4	8	-	OFICIAL 1 <sup>a</sup>	1.736,93	24.317,09	14,01	24,51	28,02	4,20	3,51
III	-	4	8	-	OFICIAL 2 <sup>a</sup>	1.713,02	23.982,27	13,81	24,18	27,63	4,14	3,46
		4	9	-	OFICIAL 3 <sup>a</sup>	1.688,03	23.632,45	13,61	23,82	27,23	4,08	3,40
IV	-	5	10	-	PEÓN/A 1er AÑO	1.315,48	18.416,78	10,61	18,57	21,22	3,18	2,58

**ANEXO N.º 4**

**CONCEPTOS GENERALES:**

<b>2022 - 2024</b>	
Aumento Base	Según art. 12 Conv. Colectivo
Horas Anuales	1736 horas (217 días)
Horas semanales	40,00
Vacaciones	Según calendario anual
Antigüedad (Trienios)	23,07 €
Premio Nupcialidad	500,00 €
Premio Natalidad	275,00 €
Ayuda Asistencial	275,00 €/mes
Vinculación 25 años	1 paga extra
Vinculación 40 años	2 pagas extras
Vinculación 35 años	1 día más de vacaciones
Vinculación 40 años	2 días más de vacaciones

**PLUSES:**

Esfuerzo Físico	4,47 €/día
Conducir carnet B	3,34 €/día
Conducir carnet C	3,86 €/día
Toxicidad y Peligrosidad	4,47 €/día
Plus Altura Especial	20,00 €/día
Plus "D" - Cambio jornada	40,12 €

**GUARDIAS:**

Tel. Día Laborable	1,51 €/hora
Tel. Festivo y fin semana	2,07 €/hora
Tel. Nocturna día siguiente laborable	2,07 €/hora
Disponibilidad tel. propio	1,95 €/hora
Presencia diurna	20,19 €/hora
Presencia nocturna (22 a 6 h.)	24,80 €/hora
Especial 7 días año	25,23 €/hora
Especial días 25/12 y 31/12 (De 23 a 2 h.)	45,26 €/hora

**DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS:**

Transporte personal	40,00 €/mes
Kilometraje vehículo propio	0,35 €/Km.
Gastos	S/comprobante