

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 16** *RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Disa Península, S. L. U. (código número 28103761012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Disa Península, S. L. U., suscrito por la comisión negociadora del mismo, el 26 de septiembre de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 21 de diciembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE DISA PENINSULA, S.L.U.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Son partes firmantes del presente convenio colectivo de Disa Península S.L. de una parte la representación legal de los trabajadores y de otra por la representación de la empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente convenio al que las partes le reconocen expresamente su carácter de convenio estatutario y de eficacia general.

Artículo 1º.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará al personal empleado en el centro de trabajo de DISA PENÍNSULA, S.L.U. en Madrid sito en la calle Rio Bullaque nº2

Artículo 2º.- Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la Empresa y las personas trabajadoras de la misma que se encuentran empleadas en el centro de trabajo de Madrid.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

La normativa contenida en el presente Convenio afectará a todo el personal empleado en el Centro de trabajo de Madrid sito en Rio Bullaque nº 2 de la Empresa referenciada y señalado dentro del ámbito territorial y funcional antes citado; quedando excluidos los cargos de Alta Dirección y Consejo definidos en el artículo 2º.1. del R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de octubre y Real Decreto 1382/85 de 1º de Agosto, regulador de la Relación Laboral Especial del Alto Directivo.

Artículo 4º.- Ámbito temporal.

- a) **Entrada en vigor.** - El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022.
- b) **Duración.** - La duración del Convenio será a partir de la fecha de entrada en vigor, finalizando sus efectos al 31 de diciembre del 2025.
- c) **Vigencia económica.** - El presente convenio extiende sus efectos desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre del 2025, salvo lo dispuesto en el artículo 19 el cual será de aplicación a las incapacidades temporales que se inicien a partir de la fecha de la firma.
- d) **Prórroga.** - Al término de su vigencia el Convenio queda denunciado automáticamente, sin necesidad de denuncia previa por cualquiera de las partes; debiéndose constituir la Comisión Negociadora antes de los quince días naturales siguientes al vencimiento indicado e iniciarse las negociaciones para la formalización de un nuevo Convenio dentro de los quince días siguientes a dicha constitución.

Las cláusulas del presente Convenio mantendrán su vigencia hasta la definitiva aprobación del nuevo Convenio que, suscrito por las partes, sustituya al que hoy se pacta.

El Convenio a negociar en sustitución del presente, se negociará de conformidad con lo previsto en el apartado 4 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5º.- Compensación.

Las condiciones pactadas compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora de salarios, pluses fijos, primas o pluses variables, premios o conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o cualquier otra causa.

Las partes, aclarando estas cláusulas, señalan que, con las mejoras económicas y empresariales pactadas en el presente Convenio, quedan expresamente compensadas todas las gratificaciones por productividad, abonos de premios, etc., que estuviesen establecidos o pactadas hasta la fecha los que, en su consecuencia quedan suprimidos, siempre que los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras.

Quedan excluidos de lo dispuesto en este artículo los pactos individuales relativos a planes de pensiones, seguros de salud, premios de vinculación y ayudas para estudios respecto al personal subrogado de Shell Peninsular S.L. y de las sociedades del Grupo Gesa que a la fecha de aproba-

ción del presente convenio los vengan disfrutando en los términos y condiciones en los que se disfrutaban en dichas sociedades

Artículo 6º.- Absorbibilidad.

Asimismo, se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos del presente Convenio, únicamente tendrán repercusión si, globalmente considerados, superan el nivel alcanzado por todos los conceptos, y sólo en lo que excedan del referido nivel. Si, por el contrario, las mejoras que pudieran establecerse en el futuro, unidas a los mínimos reglamentarios, no alcanzaran las en éste establecidas, el pacto continuará vigente, sin ninguna modificación, no estimándose, por tanto, a ningún efecto, las nuevas condiciones que implantaran otras normas.

Artículo 7º.- Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 8º.- Normas de aplicación.

Para todo lo no regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que, a igualdad, teletrabajo, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

Artículo 9º.- Comisión Paritaria.

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria, la cual estará integrada, como máximo, por 2 vocales por la parte empresarial y otros 2 sociales, nombrados en cada caso al menos uno de ellos, de entre los que han intervenido en las deliberaciones. Así mismo, y a través de esta Comisión Paritaria, las partes se comprometen a resolver preceptivamente mediante trámite de conflicto colectivo de trabajo, la solución de cualquier situación conflictiva que afecte a intereses generales de las personas trabajadoras, derivada de la aplicación del presente Convenio.

Estructura. - La Comisión Paritaria se acuerda tendrá carácter central y único para todo el ámbito de aplicación del convenio.

Funciones. - Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- 1º) Interpretación del Convenio.
- 2º) Conciliación en los problemas o cuestiones que deben serle sometidos por las partes, en los supuestos previstos en el presente Convenio.
- 3º) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- 4º) Pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran sometidas por cualquier de las partes en caso de desacuerdo del período de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuere planteada.

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

Procedimiento. - La Comisión Paritaria se reunirá en Madrid. Tendrán capacidad de Convocatoria la Dirección y los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter de ordinarios y/o extraordinarios.

Otorgará tal calificación la Empresa, así como los Comités de Empresa y, en su caso, los Delegados/as de Personal. En el primer supuesto la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de 15 días a partir de la recepción del problema planteado; y en el segundo caso, en el plazo máximo de 5 días a partir de dicho mismo momento.

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

En relación a las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acudirá a la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid.

CAPITULO II

JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 10º.- Jornada semanal.

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

Artículo 11º.- Horarios de trabajo.

1) Régimen general:

Horario habitual:

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

Viernes de 08.00 a 14.00 horas.

Horario agosto:

Lunes a Jueves de 08.00 a 15.00 horas.

Viernes de 08:00 a 15:00 horas.

Los días 24, 26 y 31 de Diciembre tendrán carácter no laboral.

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

El personal podrá iniciar su jornada en la franja horaria de 07.30 horas a 08.30 horas, adecuando su finalización a la hora efectiva de inicio, de forma tal que en todo caso cumplimente su jornada diaria, aplicándose, en su caso, a partir de tal momento el régimen de flexibilización descrito en el punto cuarto del presente artículo; ampliándose los viernes la franja de inicio de 08:00 a 08:30 horas.

2) Flexibilización de horarios:

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

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

2.2. En relación al artículo 34.3.2º del Estatuto de los Trabajadores, la duración de cada jornada diaria podrá alcanzar como límite máximo y a requerimiento de la Empresa, los topes al respecto establecidos en la legislación vigente, respetándose en todo caso los descansos en ella previstos.

2.3. La Jornada de Trabajo efectiva se contabilizará en cómputo anual.

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

2.5. Observaciones generales:

2.5.1. Marco de obligatoriedad: Con carácter general, la flexibilización se entenderá obligatoria en los siguientes casos:

- Incidencias que paralicen la actividad de la compañía o alguno de los servicios prestados por la misma.
- Siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes derivados de causas de fuerza mayor o causas súbitas o imprevisibles.

Al objeto de evitar la acumulación anómala de saldos, especialmente se establece el que las horas de más que dentro de un mes efectivamente se trabajen, deberán compensarse dentro del año natural en el que se realicen, salvo las generadas en el mes de diciembre, las cuales pueden compensarse hasta el 31 de enero del año siguiente. Los descansos compensatorios se disfrutarán de

común acuerdo entre Empresa y persona trabajadora y no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales.

3) Horas extraordinarias

En aras de continuar con las políticas de conciliación y desconexión digital establecidas en la Empresa, la realización de horas extraordinarias debe reducirse al mínimo imprescindible, pero para el caso de que éstas deban realizarse, se establecen los siguientes criterios:

Sólo se considerarán como horas extraordinarias aquellas efectivamente trabajadas y que antes de su realización, hayan sido solicitadas y aprobadas por la jefatura del departamento donde fueran imprescindibles, salvo las horas extraordinarias obligatorias descritas en el apartado 2.5.1 anterior que se deban aprobar con posterioridad por la jefatura del departamento.

En todo caso, las horas de más que dentro de un mes efectivamente se trabajen, deberán compensarse dentro del año natural en el que se realicen, salvo las generadas en el mes de diciembre, las cuales pueden compensarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

Los descansos compensatorios se disfrutarán de común acuerdo entre Empresa y persona trabajadora y no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales.

Artículo 12º.- Consideraciones generales sobre jornadas y horarios.

1) Movilidad funcional: La movilidad funcional se regirá por lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2) Movilidad geográfica: La movilidad geográfica se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13º.- Vacaciones

Todo el personal gozará de veintidós días hábiles de vacaciones anuales (salvo que a la fecha de aprobación del convenio colectivo la persona trabajadora tenga reconocido un número superior de días en cuyo caso disfrutará de dicho número), retribuidas con el importe de una mensualidad, estableciéndose la fecha del disfrute de conformidad con las necesidades de servicio de la compañía.

Todo personal tendrá que entregar, antes del 28 de febrero de cada año, al Jefe del Departamento, su propuesta de vacaciones. La Empresa a través de su Jefatura se compromete a publicar la programación aprobada, que coordine las necesidades del servicio y las peticiones cursadas, antes del día 15 de marzo de cada año, teniendo los/as trabajadores/as un plazo de 15 días para presentar reclamaciones que estimen oportunas al plan publicado.

Sólo en el caso de que el plan de vacaciones lo permita, se autorizarán cambios de fechas de disfrute a otras distintas de las programadas.

CAPITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 14º.- Trabajos de distinto grupo profesional

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15.- Seguridad y Salud

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

Tanto por la Empresa como por los/as trabajadores/as, se guardarán y cumplimentarán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de Noviembre) y sean de aplicación en nuestra Empresa, con la adopción por ésta de todas aquellas que tiendan a la seguridad del Personal en la labor que realiza, a la protección de las instalaciones y demás bienes de la Compañía, así como a la conservación y cuidado del medio ambiente.

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

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

de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

CAPITULO IV

RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 16º.- Periodo de Prueba.

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

Artículo 17º.- Excedencias.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18º.- Permisos y licencias.

En relación con los permisos y licencias, se regirán por lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19º.- Enfermedades y accidentes.

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

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

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

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

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

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

4) Cuando la persona trabajadora precise realizar una visita para pasar consulta médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa le concederá sin pérdida de retribución, conforme a lo pactado en el Convenio, el permiso necesario por el tiempo indispensable y con un máximo de 4 horas incluido el desplazamiento, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el/la facultativo/a.

5) Las personas trabajadoras que hayan causado baja por enfermedad o accidente de trabajo, quedarán sometidos a la inspección y vigilancia del Servicio Médico que en cada caso tuviera asignada la competencia de la Vigilancia de la Salud, el cual efectuará las exploraciones y observaciones que estime necesarias para el control del curso de la misma y confirmación de la enfermedad o accidente alegado. La negativa, expresa o tácita, de la persona trabajadora de someterse a reconocimiento del Servicio Médico designado o especialistas facultativos que pudieran acompañarle, privará a la persona trabajadora del complemento a cargo de la Empresa, que se considerará como presunción "iuris tantum" de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente.

CAPITULO V**TRABAJO Y RETRIBUCION****Artículo 20º.- Clasificación profesional.**

De conformidad con ello, todo el personal al servicio de DISA PENÍNSULA S.L., queda clasificado según se determina en el **Anexo V** del presente Convenio.

Artículo 21º.- Salario

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

Los salarios iniciales son los contenidos en el **Anexo I**.

Los salarios aplicables durante la vigencia del presente convenio colectivo son los contenidos en el **Anexo II** para el año 2022.

Los salarios del **Anexo II** resultan de aplicar un incremento en las tablas del Anexo I del 1,9% para los niveles 1 a 5 (ambos inclusive), del 1,3% para el nivel 6, del 1% para los niveles 7 a 9 (ambos inclusive).

Asimismo, se establecen los siguientes incrementos salariales para los años posteriores de vigencia:

2022: 5,8%. Los salarios resultantes de dicho incremento son los contenidos en el **Anexo III**. Este incremento ya ha sido abonado con anterioridad a la fecha de la firma del presente convenio en base al acuerdo de 10 de marzo de 2023, en el cual se estableció que a las revisiones en ese acuerdo pactadas no se les aplicaría la compensación ni la absorción sobre el complemento regulador.

2023: 4%. Los salarios resultantes de dicho incremento son los contenidos en el **Anexo IV**. Respecto a este incremento, ya se ha abonado un 2% con anterioridad a la fecha de la firma del presente convenio en base al acuerdo de 10 de marzo de 2023, en el cual se estableció que a las revisiones en ese acuerdo pactadas no se les aplicaría la compensación ni la absorción sobre el complemento regulador. El 2% restante se abonará como máximo a los 2 meses a contar desde la fecha de aprobación del presente convenio colectivo.

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

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

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

Se ponen los siguientes ejemplos del funcionamiento de esta cláusula:

- Año 2024: Si en el IPC Nacional del 2023 fuese del 5%, el 75% de dicho IPC es un 3,75%:
 - 1.- El 2% se calcularía sobre las tablas de 2023 y se llevaría a tablas.
 - 2.- El 1,75% restante se abonaría en el pago único no consolidable ni revalorizable denominado "pago único actualización convenio". Ese 1,75% se calcularía sobre las tablas de 2023.
- Año 2025: Si el IPC Nacional del 2024 fuese del 5,8%, el 75% de dicho IPC es un 4,35%:
 - 1.- El 2% se calcularía sobre las tablas de 2024 y se llevaría a tablas.
 - 2.- El 2,35% restante se abonaría en el pago único no consolidable ni revalorizable denominado "pago único actualización convenio". Ese 2,35% se calcularía sobre las tablas de 2024.

Artículo 22º.- Complementos Salariales.**1.- Complemento regulador:**

La Empresa, con independencia de las retribuciones que pudieran corresponder en atención exclusiva a la categoría profesional y nivel, otorgará, en la medida en que lo estime oportuno, para una más correcta regulación salarial, un complemento especial y personal, denominado complemento regulador.

Las cuantías de estos complementos serán fijadas y modificadas discrecionalmente por la compañía y se percibirán en quince mensualidades. Este concepto no tiene carácter revalorizable.

2.- Complemento de puesto:

Integrados por las cantidades que se perciba por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad. La percepción de este complemento depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tiene carácter consolidable.

Las cuantías de este complemento serán fijadas y modificadas discrecionalmente por la compañía y se percibirán en quince mensualidades. Este concepto no tiene carácter revalorizable.

3.- Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

3.1. *Gratificaciones extraordinarias reglamentarias:* La cuantía a recibir por cada una de las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, correspondientes a marzo, julio y diciembre, serán las correspondientes a una mensualidad del salario más los complementos personales que así procedan de este Convenio.

3.2 Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas mensualmente previa solicitud de la persona trabajadora.

4.- Normas comunes.

- a) Los finiquitos, con adecuación a lo al respecto establecido en la legislación aplicable, se practicarán prorrateando las pagas al día real en que se produzca el cese.
- b) El salario se abonará exclusivamente por los días trabajados en el mes.
- c) La Empresa, transferirá los haberes del personal a la cuenta bancaria que estos hubieran designado en las siguientes fechas:
 - 1) Los ordinarios, el día 25 de cada mes o el laborable anterior si este cayera en festivo.
 - 2) Los extraordinarios, el día 15 de los meses de marzo, julio y diciembre o el laborable anterior si este cayera en festivo.
- d) El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario devengado, tanto de lo paga ordinaria como de la extraordinaria, los viernes de la primera y segunda semana de cada mes, o el laborable anterior, si aquél fuera festivo.

Si el primer día del comienzo del mes es viernes, la primera remesa de anticipos de dicho mes, se transferirá el miércoles inmediatamente anterior.

CAPITULO VI

*PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO***Artículo 23º.- Facultad de Dirección.**

La facultad exclusiva en orden a la organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Artículo 24º.- Competitividad y productividad.

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

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

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

- a) Rendimientos mínimos.
- b) Control de rendimientos.
- c) Medidas correctoras del absentismo.
- d) Mejora del clima y de la situación de las relaciones laborales.

- e) Mejora de las condiciones y de la calidad de vida en el trabajo.
- f) Cualificación y adaptación de la mano de obra.

CAPITULO VII

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 25º.- Jubilación forzosa

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 26º.- Seguro de vida para el personal.

La Empresa, con carácter inmediato a la firma del presente Convenio, gestionará a su cargo y en beneficio de todo el personal fijo de su plantilla -hasta los 65 años de edad o hasta los 70, como máximo, de persistir la relación laboral del Asegurado con la Empresa en caso de las incapacidades, y de 99 años como máximo en caso de fallecimiento- la suscripción de la Póliza o Pólizas de Seguro necesarias para cubrir, por los importes que se indican, los siguientes riesgos que comporten la extinción de la relación laboral:

- * Fallecimiento por accidente laboral.
- * Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual derivada de accidente laboral.
- * Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo derivada de accidente laboral.
- * Gran Invalidez derivada de accidente laboral.

1º) Con una cobertura de 1.5 veces el salario anual, salvo en los casos en los que el salario es inferior a 24.040,48 €, en cuyo caso el capital se calcula como el salario más 12.020,24 €, queda-

rán asegurados dichos riesgos cuando los mismos hubieran sobrevenido como consecuencia de accidentes laborales; con inclusión entre estos de los ocurridos "in itinere".

Serán beneficiarios/as del Seguro:

- a) En caso de Incapacidad, el propio Asegurado/a.
- b) En caso de fallecimiento, los que el Asegurado/a determine en el momento de iniciarse el mismo y, en su defecto y por el orden en que se indica: su cónyuge o pareja de hecho, sus hijos/as o descendientes y, en su falta, padres/madres o ascendientes por partes iguales, hermanos/as por partes iguales y herederos/as legales. Los beneficiarios/as designados/as inicialmente podrán ser cambiados en todo momento a petición del Asegurado/a.

El Seguro cesará por cualquiera de las siguientes causas:

- 1.) Por fallecimiento y cobro por los beneficiarios/as.
- 2.) Por incapacidad y cobro por el propio interesado/a.
- 3.) Por alcanzar el Asegurado/a los setenta años de edad.
- 4.) Por cancelación, por cualquier motivo, del vínculo laboral entre Empresa y empleado/a.

Artículo 27º.- Comedor

La Empresa asumirá los gastos derivados de los comedores sociales existentes en los diferentes centros de trabajo, manteniéndose las mismas condiciones efectivas de disfrute en cada uno de ellos.

Artículo 28º.- Vigilancia de la Salud Laboral y Reconocimientos médicos

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

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

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

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

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

El tiempo empleado para la Vigilancia de la Salud será a cargo de la jornada laboral.

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

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los reglamentos de desarrollo de esta y cualquier otra normativa al efecto vigente.

CAPITULO VIII**REGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 29º.- Régimen Disciplinario.**

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

29.1.-Graduación de las faltas.

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

29.2.-Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.º La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, con retraso superior a 10 minutos en la entrada y/o adelanto superior a 10 minutos en la salida del trabajo con carácter injustificado.
- 2.º No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.º Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique, ni contar con permiso del superior inmediato, siempre que no exceda de una hora y no afecte gravemente al servicio. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.º El trato incorrecto o descortés al público o a los/las compañeros/as de trabajo.
- 5.º Falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los/las compañeros/as de trabajo o clientes.
- 6.º No comunicar a la empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la empresa. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta grave.
- 7.º Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la empresa.
- 8.º Faltar al trabajo un día en un periodo de treinta días sin causa justificada.
- 9.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
- 10.º El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de transcendencia grave para la integridad física o la salud de los/as trabajadores/as.

29.3.-Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, con retraso superior a 10 minutos en la entrada y/o adelanto superior a 10 minutos en la salida del trabajo con carácter injustificado en un periodo de treinta días; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número al de ocho, o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.
- 2.º Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en el período de treinta días.
- 3.º La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la empresa.
- 4.º La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o a las instrucciones empresariales impartidas en materia de trabajo o el incumplimiento de las normas y procedimientos internos de la empresa. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 5.º La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo y que causen perjuicio a la empresa.
- 6.º Registrar la presencia de otra persona trabajadora valiéndose de su ficha, firma, clave, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.
- 7.º El uso abusivo e indebido de materiales y herramientas informáticas, telemáticas, como teléfono, fijo y/o móvil, internet, e-mail o cualquier otra herramienta facilitada por la Empresa al servicio de la persona trabajadora para el desarrollo de su trabajo.
En el supuesto de que dicho abuso o uso indebido revista especial gravedad, podrá ser considerada como muy grave.
- 8.º La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se registrarán por lo establecido en el punto 1 de este apartado de graves.
- 9.º La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

10.º El incumplimiento de las obligaciones previstas en el articulado la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los/as trabajadores/as.

11.º El destinar a otro uso que no sea el consumo propio, independientemente de que exista o no ánimo de lucro, aquellos productos que, a precios especiales o bonificados, pueda vender la Empresa a las personas trabajadoras.

29.4.-Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año, con retraso superior a 10 minutos en la entrada y/o adelanto superior a 10 minutos en la salida del trabajo con carácter injustificado en un periodo de treinta días; o que se reiteren en un periodo de tres meses superando su número al de ocho, o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

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

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

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

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

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

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

9.º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10.º Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

14.º El incumplimiento del Código de Ética y Conducta y del Código de conducta de usuarios de los sistemas de Información, Protección de Datos y Protección de Información Sensible.

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

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

17.º El originar frecuentes riñas y pendencias con los/las compañeros/as de trabajo.

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

19.º El abuso de autoridad por parte de los/las jefes/jefas será siempre considerado como falta muy grave. El/la que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

20.º El acoso laboral, el acoso sexual o por razón de sexo y el acoso por razón de origen racial

o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, desarrollado en el ámbito laboral.

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

22.º Revelar a elementos extraños a la empresa datos de esta de obligada reserva.

23.º El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

29.5.-Régimen de sanciones.

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

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

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

29.6.-Sanciones máximas.

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

- a) Por faltas leves.- Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves.- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

29.7.-Prescripción.

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

CAPITULO IX

RELACIONES SINDICALES

Artículo 30.- Derechos y obligaciones sindicales

Al respecto y en cuanto así sea de aplicación a la Empresa y a sus trabajadores/as, se estará a lo dispuesto tanto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, como en la Ley orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto.

CAPITULO X

CLAUSULAS ADICIONALES

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

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

Asimismo en los derechos de los/as trabajadores/as se tendrá en cuenta por la empresa en la organización del trabajo la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

CAPITULO XI

*DISPOSICIONES TRANSITORIAS***DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

Se acuerda el abono de las siguientes cantidades salariales:

- Las personas trabajadoras que a fecha 01.01.2022 tengan un salario bruto anual por todos los conceptos inferior o igual a veintisiete mil euros (27.000 €) y una antigüedad superior a cinco (5) años, se les abonará una cantidad de cuatrocientos veinticinco euros brutos anuales (425 €/brutos anuales). Dicha cantidad será consolidable en el salario anual, incorporándose en el concepto "Complemento Personal Convenio", no siendo dicho complemento susceptible de revalorización.
- Las personas trabajadoras que a fecha 01.01.2022 tengan un salario bruto anual por todos los conceptos inferior o igual a veintisiete mil euros (27.000 €) y una antigüedad inferior a cinco (5) años, se les abonará una cantidad de trescientos cincuenta euros brutos anuales (350 €/brutos anuales). Dicha cantidad será consolidable en el salario anual, incorporándose en el concepto "Complemento Personal Convenio", no siendo dicho complemento susceptible de revalorización.
- Las personas trabajadoras que a fecha 01.01.2022 tengan un salario bruto anual por todos los conceptos superior a veintisiete mil euros (27.000 €) y una antigüedad superior a cinco (5) años se les abonará una cantidad de cuatrocientos cincuenta y nueve euros brutos anuales (459 €/brutos anuales). Dicha cantidad será consolidable en el salario anual, incorporándose en el concepto "Complemento Personal Convenio", no siendo dicho complemento susceptible de revalorización.
- Las personas trabajadoras que a fecha 01.01.2022 tengan un salario bruto anual por todos los conceptos superior a veintisiete mil euros (27.000 €) y una antigüedad inferior a cinco (5) años se les abonará una cantidad de ciento cincuenta euros brutos anuales (150 €/brutos anuales). Dicha cantidad será consolidable en el salario anual, incorporándose en el "Concepto Complemento Personal Convenio", no siendo dicho complemento susceptible de revalorización.

Estas cantidades se abonarán a la fecha de la firma del presente convenio y con efecto retroactivo a 1 de enero de 2022.

ANEXO I
TABLA SALARIAL INICIAL

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	TABLA SALARIAL INICIAL
Jefaturas	9	35.751,85 €
	8	28.871,30 €
Mandos Intermedios	8	28.871,30 €
	7	25.320,96 €
Personal Técnico	8	28.871,30 €
	7	25.320,96 €
	6	22.969,52 €
	5	22.138,07 €
	4	20.141,48 €
Personal Comercial	8	28.871,30 €
	7	25.320,96 €
	6	22.969,52 €
	5	22.138,07 €
	4	20.141,48 €
Administrativos-as/Gestores/Soporte	4	20.141,48 €
	3	18.906,80 €
	2	18.248,21 €
	1	16.060,32 €

ANEXO II
TABLA SALARIAL 2022

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	TABLA SALARIAL
Jefaturas	9	36.109,37 €
	8	29.160,01 €
Mandos Intermedios	8	29.160,01 €
	7	25.574,17 €
Personal Técnico	8	29.160,01 €
	7	25.574,17 €
	6	23.268,12 €
	5	22.558,69 €
	4	20.524,17 €
Personal Comercial	8	29.160,01 €
	7	25.574,17 €
	6	23.268,12 €
	5	22.558,69 €
	4	20.524,17 €
Administrativos-as/Gestores/Soporte	4	20.524,17 €
	3	19.266,03 €
	2	18.594,93 €
	1	16.365,47 €

ANEXO III
TABLA SALARIAL 2022 (con incremento del 5,8%)

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	TABLA SALARIAL 2022: 5,8%
Jefaturas	9	38.203,71 €
	8	30.851,29 €
Mandos Intermedios	8	30.851,29 €
	7	27.057,47 €
Personal Técnico	8	30.851,29 €
	7	27.057,47 €
	6	24.617,67 €
	5	23.867,10 €
	4	21.714,57 €
Personal Comercial	8	30.851,29 €
	7	27.057,47 €
	6	24.617,67 €
	5	23.867,10 €
	4	21.714,57 €
Administrativos-as/Gestores/Soporte	4	21.714,57 €
	3	20.383,46 €
	2	19.673,43 €
	1	17.314,66 €

ANEXO IV
TABLA SALARIAL 2023 (con incremento del 4%)

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	TABLA SALARIAL 2023: 4%
Jefaturas	9	39.731,86 €
	8	32.085,35 €
Mandos Intermedios	8	32.085,35 €
	7	28.139,77 €
Personal Técnico	8	32.085,35 €
	7	28.139,77 €
	6	25.602,38 €
	5	24.821,78 €
	4	22.583,15 €
Personal Comercial	8	32.085,35 €
	7	28.139,77 €
	6	25.602,38 €
	5	24.821,78 €
	4	22.583,15 €
Administrativos-as/Gestores/Soporte	4	22.583,15 €
	3	21.198,80 €
	2	20.460,37 €
	1	18.007,25 €

ANEXO V
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL
Jefaturas	9
	8
Mandos Intermedios	8
	7
Personal Técnico	8
	7
	6
	5
	4
	3
Personal Comercial	8
	7
	6
	5
	4
	3
Administrativos-as/Gestores/Soporte	4
	3
	2
	1

(03/21.471/23)

