

JUNTA DE ANDALUCÍA

**Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo,
Transformación Económica, Industria, Conocimiento y
Universidades**
Delegación Territorial de Córdoba

Núm. 3.725/2021

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0114/2021

Código de Convenio: 14000105011982

Visto el Texto del "Convenio Colectivo del sector de las empresas distribuidoras de energía eléctrica en la Provincia de Córdoba", suscrito el día 28 de julio de 2021, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre,

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 22 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, Ángel Herrador Leiva.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA.

En Córdoba, siendo las once del día veintiocho de julio de dos mil veintiuno, se reúnen los señores relacionados, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de las Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de la Provincia de Córdoba, en la sede de la Confederación de Empresarios de Córdoba (CECO), sita en calle Jardines Virgen de la Estrella nº1, al objeto de proceder a la negociación del mismo.

ASISTENTES:

POR ASOC. PROV. DE EMPRESARIOS DISTRIBUIDORES DE ELECTRICIDAD:

Don Fermín Sara Obando.

Don Rafael Lovera Escallada.

Don Antonio Povedano Molina

Doña María Dolores Córdoba Mellado

-Asesor:

Don Antonio Arroyo Díaz.

POR CCOO:

Don Rafael Carrillo Nieto.

Don Clemente Revuelta Valero.

Don Aurelio Martín Carrera

POR UGT:

Don Antonio R. Lopera Ordóñez.

Don Alejandro Pino Rodero.

Abierta la sesión, ambas partes, manifiestan haber alcanzado un acuerdo y en base a la recíproca capacidad para negociar que ostentan, proceden a la firma del convenio colectivo del sector; para lo que alcanzan los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO: Aprobar el texto del Convenio Colectivo del sector para los años 2020, 2021 y 2022, el cual se adjunta a esta acta como anexo.

SEGUNDO: Remitir la presente acta y sus anexos, así como la documentación que proceda a la Autoridad laboral, a los efectos legales pertinentes y solicitar de la misma realice los trámites oportunos para la publicación del convenio que se acompaña, en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

TERCERO: Facultar a don Antonio Arroyo Díaz para que presente telemáticamente toda la documentación ante la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las diez horas y treinta minutos del día arriba indicado.

POR ASOC. PROV. DE EMPRESARIOS DISTRIBUIDORES DE ELECTRICIDAD; POR CCOO; POR UGT. Hay varias firmas ilegibles.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA 2020-2022

Artículo 1. **Ámbito Territorial.**

El presente convenio afectará a todas las Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de la Provincia de Córdoba y a sus trabajadores a excepción de las que tengan Convenio propio.

Artículo 2. **Ámbito Personal.**

Este Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores tanto fijos como eventuales, que trabajan en las empresas de dicha actividad existentes en la Provincia de Córdoba.

Artículo 3. **Ámbito Temporal.**

El presente Convenio entró en vigor el 1º de enero de 2020 con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la Provincia, terminando su vigencia el 31 de diciembre del año 2022.

Este convenio tendrá una vigencia de tres años, comenzando a regir a todos los efectos el día 1 de enero de 2020 y prolongándose hasta el 31 de diciembre de 2022.

La denuncia del presente convenio deberá efectuarse, como mínimo un mes antes de su finalización, caso contrario se entenderá prorrogado por el plazo de un año, y así sucesivamente, en tanto en cuanto se produzca su denuncia.

El convenio, una vez denunciado, mantendrá su vigencia hasta que se firme un nuevo convenio.

Artículo 4. **Salarios.**

La retribución del convenio para el año 2020 será la que se refleja en la tabla salarial del Anexo I.

La retribución del convenio para el año 2021 será la que se refleja en la tabla salarial del Anexo II (consistente en la aplicación de un incremento salarial de un 1,5% sobre las tablas de 2020).

La retribución del convenio para el año 2022 será la que se refleja en la tabla salarial del Anexo III (consistente en la aplicación de un incremento salarial de un 2,5% sobre las tablas de 2021).

Artículo 5. Plus Convenio.

Se establece un Plus por este concepto en la cuantía de 160,78 euros mensuales para 2020. De la cantidad indicada se deducirán 6,40 euros por cada día que se falte al trabajo por causa no justificada.

Se establece un Plus por este concepto en la cuantía de 163,19 euros mensuales para 2021. De la cantidad indicada se deducirán 6,50 euros por cada día que se falte al trabajo por causa no justificada.

Se establece un Plus por este concepto en la cuantía de 167,27 euros mensuales para 2022. De la cantidad indicada se deducirán 6,66 euros por cada día que se falte al trabajo por causa no justificada.

Se exceptúa de esta deducción el período de vacaciones anuales retribuidas.

Artículo 6. Antigüedad.

1. Para retribuir la antigüedad al servicio de la empresa, se establece un régimen de trienios en la cuantía de 353,16 euros anuales para el año 2020, de 358,46 euros anuales para el año 2021, y 367,42 euros anuales para el año 2022 cada uno de ellos, igual para todas las categorías profesionales, sin que por este concepto se pueda alcanzar una retribución complementaria superior al 40% de la retribución base.

Dichos trienios serán reconocidos desde la fecha de ingreso en la empresa.

2. Los trabajadores que acrediten servicios continuados en una empresa sin interrupción alguna serán premiados en dos ocasiones.

Una al cumplir los 25 años de permanencia en la empresa, con el importe de una mensualidad, y de tres mensualidades al cumplir 40 años de igual permanencia.

Se entiende por mensualidad a estos efectos, el Salario Base, Plus Convenio y Antigüedad en su caso.

Artículo 7. Pagas Extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, una en julio y otra en diciembre, consistentes en una mensualidad del Salario Base, incrementado con la Antigüedad y el Plus del artículo 5.

Artículo 8. Plus de Nocturnidad.

El trabajo realizado entre las 22:00 horas y las 6 horas, tiene la consideración de trabajo nocturno, y por tanto, la retribución del tiempo trabajado en este turno se verá incrementada en el 35% del Salario Base.

Artículo 9. Quebranto de Moneda.

Se establece una compensación, en concepto de quebranto de moneda de 17,24 euros mensuales para 2020, y de 17,50 euros mensuales para 2021, y 17,94 euros mensuales para 2022, durante los doce meses del año, que se abonarán al personal que tenga a su cargo el cobro de facturas.

Artículo 10. Kilometraje.

Cuando el trabajador voluntariamente y con la conformidad de la empresa utilizase su propio vehículo para realizar desplazamientos por necesidad del servicio, tendrá derecho a percibir la cantidad de 0,35 céntimos por kilómetro recorrido.

Artículo 11. Ropa de Trabajo.

Las empresas dotarán, cuando menos semestralmente a sus trabajadores de la ropa adecuada y necesaria para el desarrollo de su trabajo, en razón del tipo de actividad, con la obligación de su uso por los interesados.

Asimismo, y en razón de cada tipo de actividad, se les provee-

rá del resto del equipo de vestuario, calzado y elementos de seguridad homologados por la CEE, necesarios para el ejercicio de dicha actividad. Antes de proveerla se consultará y consensuará su adquisición con los delegados de prevención.

Artículo 12. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo será de 1789 horas para 2020, 2021 y 2022, siendo la jornada semanal de 40 horas de lunes a viernes.

Salvo particular en contrario, los distintos grupos profesionales distribuirán dicha jornada de conformidad con las facultades de organización de la dirección de la empresa y las características y exigencias públicas del servicio, informando previamente a los representantes de los trabajadores en la empresa. La distribución se realizará de la forma siguiente:

1. Personal Administrativo, jornada partida desde 1º de enero a 31 de mayo, y de 1º de octubre a 31 de diciembre, y continuada desde 1º de junio a 30 de septiembre.

2. Personal Obrero. jornada partida desde 1º de enero a 31 de mayo, y de 1º de octubre a 31 de diciembre, y continuada desde 1º de junio a 30 de septiembre.

Las empresas cumplirán el RD 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

En cualquier caso, salvo las empresas que tengan establecida jornada continuada a las que se les respetará su horario habitual y aquellas otras cuyos trabajos estén supeditados o relacionados con la época estival, deberán planificar la realización de los mismos en jornada de mañana y durante los meses de julio y agosto no se podrán realizar trabajos de intemperie a partir de las 15 horas y todo ello salvo las circunstancias de necesidad o fuerza mayor, respetando el horario habitual de entrada y salida de la empresa. En aquellos casos en que excepcionalmente se autoriza el trabajo a partir de la hora señalada, se preservará la salud y seguridad de los trabajadores adoptando las medidas preventivas necesarias.

En todo caso, en los supuestos en que se anuncien por los organismos competentes temperaturas que puedan provocar situaciones de riesgo por la intensidad del calor y la exposición de los trabajadores a la radiación solar, las empresas deberán organizar el trabajo, coordinar las tareas y adecuar el horario de trabajo, de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor.

A partir de la publicación del presente convenio colectivo los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como no laborables a efectos de jornada anual.

A partir de la publicación del presente convenio colectivo el día 5 de enero, la jornada de trabajo será de 9 a 13 horas, reduciéndose por tanto la jornada una hora.

Artículo 13. Vacaciones.

Se establece un período de vacaciones retribuidas de 30 días naturales o de 22 días laborables en el caso de no disfrutarlas de forma ininterrumpida. En ningún caso la duración de las vacaciones será inferior a 30 días naturales.

Se disfrutarán un mínimo de 10 días laborables con dos semanas continuas de vacaciones, comprendidas entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

Las vacaciones de las personas trabajadoras deben de estar colgadas en los tablones de anuncios de la empresa, en lugar visible y en el primer trimestre del año, como mínimo dos meses antes del disfrute de las mismas.

A efectos de derecho a las mismas serán consideradas las ausencias por enfermedad, accidente y maternidad como períodos

trabajados.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida 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 14. Licencias y Permisos. Permisos y reducción de jornada por conciliación de la vida laboral y familiar. Riesgo en el embarazo y lactancia.

-Licencias y Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b. 2 días naturales por nacimiento de un hijo. Caso de que alguno de los días sea festivo se compensará con un día laborable más.
- c. 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, cónyuge, hijos, hijos políticos, nietos y hermanos.
- d. 2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos.
- e. 2 días naturales en caso de accidente o enfermedad grave hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de hijos, padres, padres políticos, hijos políticos, abuelos, cónyuge, nietos, hermanos y hermanos políticos.
- f. 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.
- g. 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- h. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- i. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, debiendo presentar la trabajadora al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica.
- j. Por el tiempo necesario en caso de consulta médica de especialista en la Seguridad Social o de la Sanidad Privada, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.
- k. Por el tiempo necesario en el caso de acompañamiento de hijos menores con graves deficiencias físicas y/o psíquicas a los facultativos médicos correspondientes, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante facultativo, justificando la referida consulta médica. Se entenderá por graves deficiencias físicas y/o psíquicas, aquellas que superen el 66% de grado de invalidez.

Cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, el tiempo de permiso podrá ampliarse a dos días naturales más.

En el resto de los demás casos no contemplados en este artículo, se estará a lo preceptuado legalmente.

Todas las licencias retribuidas se considerarán como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, incluido en el cómputo anual de la jornada de trabajo.

Las licencias retribuidas comenzarán el siguiente día hábil al hecho causante.

-Permisos y reducción de jornada por conciliación de la vida laboral y familiar.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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 correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado

constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas anteriormente, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

-Riesgo en el embarazo y lactancia.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los re-

presentantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 15. Indemnización por Jubilación Anticipada y Jubilación Parcial.

Para el personal que voluntariamente se jubile anticipadamente y sin que la empresa tenga la obligación de cubrir su vacante, se le abonará por una sola vez, con carácter indemnizatorio y sin que esta cantidad en ningún caso pueda considerarse como complemento a ningún sistema de pensiones, la cantidad que a continuación se expresa:

-Para 2020:

A los 64 años: 3.146,31€.
A los 63 años: 3.408,49 €.
A los 62 años: 3.670,70 €.
A los 61 años: 3.923,88 €.
A los 60 años: 4.195,08 €.

-Para 2021:

A los 64 años: 3.193,50 €.
A los 63 años: 3.459,62 €.
A los 62 años: 3.725,76 €.
A los 61 años: 3.982,74 €.
A los 60 años: 4.258,01 €.

-Para 2022:

A los 64 años: 3.273,34 €.
A los 63 años: 3.546,11 €.
A los 62 años: 3.818,90 €.
A los 61 años: 4.082,31 €.
A los 60 años: 4.364,46 €.

Si por la Administración se decretase la jubilación a los 64 años con el máximo de percepción, quedará sin efecto el abono de la cantidad correspondiente a esta edad.

-Jubilación parcial.

Para los supuestos de jubilación parcial o anticipada se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en la materia.

Artículo 16. Condiciones más Beneficiosas.

El personal que disfrute de condiciones más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, tendrá garantizada «ad personam» y en cómputo anual, dichas condiciones en cuanto a haberes y a jornada se refiere.

Artículo 17. Horas Extraordinarias

Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados a estas empresas y la incidencia que las interrupciones totales o parciales del servicio tienen en la comunidad, cuando concurren las circunstancias de fuerza mayor, averías, trabajos u otros análogos que provoquen o exijan el corte del servicio, en todo o en parte de la zona o sector, tanto en alta como en baja tensión que por su trascendencia y a juicio de la empresa sean inaplazables o requieran realizarse en días u horas no laborables, el personal sujeto al presente convenio, se obliga a la realización de las horas extraordinarias que sean precisas.

De conformidad con la legislación vigente el cálculo para la determinación del valor horas extraordinarias será el siguiente:

$$\frac{\text{Años 2020, 2021 y 2022} \\ (\text{SBC+ Ant.}) \times 365 \text{ días} + \text{pagas extras} \times 1,75}{1.789 \text{ horas/año}} = \text{Valor hora extra}$$

Si existiese acuerdo entre la empresa y el trabajador, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por descansos en los cuatro meses siguientes a su realización. A estos efectos cada hora extraordinaria se compensará con 1,75 horas de descanso.

Las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos, se incrementarán en un 25% más.

Artículo 18. Seguro Complementario de Accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a concertar, en el plazo de tres meses a partir de la publicación del mismo en el «Boletín Oficial» de la Provincia, una póliza de seguros que cubra los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta para todo el trabajo y gran invalidez, tanto por enfermedad común, como aquellos derivados de accidentes de trabajo, incluido los ocurridos «in itinere» y que garantice el percibo de 28.179,89 euros para 2020, 28.602,59 euros para 2021, y 29.317,65 euros para 2022.

Serán beneficiarios de esta póliza en caso de fallecimiento, los señalados en la legislación vigente.

Artículo 19. Suministro de Fluido Eléctrico al Personal.

Las empresas comprendidas en el presente Convenio, en los lugares en donde se distribuya en baja tensión, vendrán obligadas a conceder a su personal de plantilla, energía eléctrica para alumbrado y usos domésticos con destino a su propia vivienda y para uso exclusivo del trabajador y de los familiares a su cargo, en una cuantía de hasta 13.000 KWH anuales.

El exceso sobre la cifra anterior lo abonará el personal, aplicándosele la tarifa 2.0 o su equivalente sin cuota de potencia y con impuesto a su cargo.

Dicho suministro se extenderá en iguales condiciones a los jubilados y a las viudas del personal de plantillas citados.

Los empleados que se incorporen a partir del 1 de enero de 2017, en las empresas obligadas por este convenio, no estarán sujetas a este concepto, cobrando en su lugar un plus, que tendrá un importe anual de 400,00 € en 2020, 406,00 € en 2021, y 416,15 € en 2022, y que se devengará junto a cada paga extraordinaria con un importe de 200,00 € en 2020 (Paga extraordinaria

de julio+ 200,00 € y Paga extraordinaria de navidad + 200 €), 203,00 € en 2021, y 208,08 € en 2022.

Las empresas, a petición propia y/o del trabajador podrán negociar que el suministro eléctrico sea sustituido por el pago de una cantidad en metálico, que se acordará de común acuerdo. Para ello se deberá acordar y documentar la cantidad económica fijada en función del coste que tiene para la empresa el suministro que efectúa el trabajador en una cuantía de hasta 13.000 KWH anuales, y remitir el acuerdo firmado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Artículo 20. Incapacidad Temporal.

Por las contingencias de IT derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa pagará desde el primer día el 100% de las retribuciones reales.

En caso de IT derivada de accidente no laboral o enfermedad común la empresa complementará el porcentaje a pagar sobre la base de cotización del mes anterior a la baja hasta alcanzar desde el primer día de baja y hasta el día 20 el 75% de la base de cotización del mes anterior a la baja y a partir del día 21 el 87% de la citada base.

Artículo 21. Seguridad y Salud Laboral.

Principios Generales:

-Las partes firmantes reconocen y quieren hacer constar que en la materia de Seguridad, Salud e Higiene debe constituir un objetivo prioritario y común para todos.

-La acción preventiva en la defensa de la Salud de todos los trabajadores no es solamente una acción encaminada a la prevención estricta del accidente laboral, sino que debe abarcar la prevención de todos los daños que para la Salud de los trabajadores pueden representar las condiciones del medio ambiente laboral. Dicho objetivo será la meta a conseguir con un alto nivel participativo por parte de los trabajadores, de forma que se consiga una seguridad integral y con ello tener una buena salud laboral.

-Todos los obstáculos o dificultades que puedan surgir en la consecución de las metas deberán ser superadas de forma conjunta y eficaz haciéndose constar expresamente que la Seguridad y Salud debe primar sobre la producción.

-La planificación y organización de la acción preventiva deberá formar parte de la organización del trabajo, estando interesados todos los niveles de gestión de la empresa, y siendo el responsable del mismo el comité de Seguridad y Salud.

-El empresario está obligado a promover, formular y poner en práctica una adecuada política de protección de los empleados a su servicio frente a los riesgos laborales. Así como a facilitar la participación de los afectados en la misma. El empresario garantizará una formación práctica y adecuada en materia preventiva a todo el personal que contrate, o cambie de puesto de trabajo o bien que tenga que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales en el trabajo que venía realizando.

-El empresario deberá dar cumplimiento a lo que no está regulado o recogido en este convenio en materia de Salud y Seguridad, teniendo en cuenta la normativa establecida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Delegados de Prevención:

Los Delegados de Prevención tendrán las competencias que refleja el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, además podrán o tendrán que:

-Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo,

pudiendo comunicarse con cualquier trabajador, y no tener que ser recriminado por ningún jefe o mando superior (tanto el trabajador, como el delegado de prevención) siempre y cuando haya un motivo justificado, es decir, siempre que el delegado de prevención vaya a realizar o desempeñar su trabajo en materia preventiva, pudiendo el trabajador realizar una pequeña parada para informar al Delegado de prevención.

-Ser informados y asesorados por los técnicos del servicio de prevención.

-Realizar un curso de formación en materia preventiva, proporcionado por el empresario, de una duración mínima de 50 horas, de modo presencial, que se considerará tiempo de trabajo efectivo, sin imputación del crédito horario. Teniendo que iniciarse éste antes de 90 días hábiles a partir de la fecha del nombramiento del nuevo delegado de prevención.

-Ser informados con una antelación suficiente, cuando se vaya a realizar una evaluación de riesgos por el técnico del servicio de prevención ajeno.

-Tendrán que ser informados de cada una de las visitas que se realicen por personal externo, teniendo éstas que ver con temas preventivos.

-Ser avisado a la mayor brevedad posible en caso de accidente laboral o incidente grave.

-Recibir un informe del empresario, cuando haya ocurrido el accidente laboral, no importando la magnitud del mismo, tanto leves como graves.

-Recibir del empresario una copia exacta del parte de accidente de cada uno de los trabajadores que hayan sido víctimas del mismo.

El Servicio de Prevención Ajeno:

Se entiende como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades Preventivas a fin de garantizar la adecuada protección asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

Cuando la empresa tenga que renovar o contratar un servicio de prevención ajeno los representantes de los trabajadores tendrán que ser copartícipes y dar el visto bueno tanto en el concierto como en el documento de asociación con sus firmas, dando su conformidad del contenido y de las actividades reflejadas en dicho concierto, y de esta forma tener participación a la hora de prescindir o elegir un nuevo servicio de prevención. Se entregará copia a los Delegados de prevención del concierto con el servicio de prevención ajeno y del documento de asociación una vez firmado por éstos.

Artículo 22. Subrogación.

El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma que preste sus servicios de distribución de energía eléctrica en la Provincia de Córdoba, no extinguirá por sí mismo la relación laboral con sus trabajadores, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, y en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente, todo ello conforme al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Vigilancia de la Salud.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos médicos específicos con respecto a los riesgos a los que esté expuesto el trabajador.

Las empresas y trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio estarán obligados/as a solicitar a las Mutuas Patrona-

les o Servicios de Prevención acreditados, un examen de salud anual. Los exámenes de salud incluirán una historia clínico-laboral en la que además de los datos de exploración clínica, control biológico y estudios complementarios en función del riesgo inherente al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

Corresponde a las empresas organizar la distribución del personal en los días fijados por el Centro o Mutua para dicho reconocimiento, facilitándole la empresa los medios adecuados.

Artículo 24. Cuestiones no previstas.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a continuar las negociaciones para la inclusión de los artículos que fueren necesarios.

Mientras tanto, todas las cuestiones no previstas en este convenio se resolverán atendiendo a las Disposiciones legales vigentes.

Artículo 25. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía .

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Artículo 26. Medidas de Fomento de Empleo, en Cumplimiento de los Compromisos Adquiridos en el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía.

En este apartado se estará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en la materia.

Artículo 27. Ascensos.

Los ascensos dentro del sistema de grupos profesionales se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán solicitar exámenes de mejora de categoría.

Cuando el trabajador considere que las funciones que desarrolla son superiores a la de su actual categoría, lo pondrá en conocimiento por escrito de su mando directo y delegado de personal o de las organizaciones sindicales firmantes del convenio, que harán llegar la reclamación debidamente razonada a la dirección de la empresa previa a cualquier otra reclamación.

Artículo 28. Trabajos Programados en Domingos o Festivos.

En caso de trabajos programados en domingos y festivos se pagará el valor de cuatro horas extraordinarias en caso de que se trabaje entre 1 y 4 horas. Si se trabaja más de cuatro horas se pagará el número de horas extraordinarias que se realicen.

Artículo 29. Seguro Conducción.

Ambas partes acuerdan, una vez ha entrado en vigor el carnet por puntos, que la Comisión Paritaria procederá a estudiar la via-

bilidad de implantación de un seguro colectivo que cubra la contingencia de retirada de la licencia de conducción por parte de los conductores cuando la retirada sea atribuible a infracciones cometidas en el transcurso de la actividad laboral. El acuerdo alcanzado en esta materia será incorporado al contenido del convenio.

Artículo 30. Comisión Paritaria.

Para resolver las dudas que puedan surgir en la aplicación del presente Convenio, se constituirá una Comisión Mixta Interpretativa, que se reunirá al menos una vez al año, los miembros de la citada comisión son:

- 3 representantes de CCOO.
- 2 representantes de UGT.
- 5 Representantes de la Asociación.

De Presidente y Secretario de la misma, actuarán dos vocales de la Comisión que deberán ser nombrados para cada sesión y que recaerán alternativamente en los representantes de los trabajadores en una, y en los representantes de los empresarios en la siguiente.

A efectos legales y de notificación se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, el de la Asociación Provincial de Empresarios Distribuidores de Electricidad, Calle Jardines Virgen de la Estrella nº1 (CECO), Córdoba, el de CC.OO, Avenida del Gran Capitán número 12, 1ª planta, y el de UGT, Avenida Agrupación Córdoba s/n, Córdoba.

Artículo 31. Plus de festivos singulares.

Se establece un plus de festivos singulares con un importe de 30 euros diarios en 2020, 30,45 € diarios en 2021, y 31,21€ diarios en 2022, para aquellos trabajadores, que por necesidades de la producción u organización, deban trabajar en los días señalados como "festivos singulares", excepto aquellos trabajadores que hayan sido contratados para tal fin o aquellos que por razón de su turno/calendario normal en la empresa tienen que trabajar en esos días, sin estar de guardia.

Este plus se devengará en la cuantía fijada, salvo en aquellas empresas que tengan pactada una cantidad superior para el mismo concepto, en la que por aplicación del principio de condición más beneficiosa mantendrán la cuantía más alta.

Tienen la consideración de "festivos singulares" los días: 1 de enero, 6 de enero, Jueves Santo, Viernes Santo, 24 de diciembre, 25 de diciembre y 31 de diciembre.

En caso de que el trabajo se desarrolle en horario nocturno, se aplicará a esta cantidad lo dispuesto en el artículo 21 del presente convenio.

Artículo 32. Jubilación parcial.

En aquellos casos en que hubiera un trabajador o trabajadora que cumpliera los requisitos legalmente establecidos para los puestos de jubilación parcial o relevo, se accederá por la empresa a efectuar la misma, cuando lo solicite el trabajador o trabajadora. El trabajador que se contrate como relevista, adquirirá la condición de indefinido, una vez finalice la relación laboral del trabajador relevado.

Artículo 33. Teletrabajo y desconexión digital.

Será de aplicación el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

En la empresa o empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los artículos 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o sustituya.

Se establece un plus de teletrabajo que consistirá en 25 € mensuales.

Artículo 34. Registro horario.

Las empresas tendrán la obligación de llevar un registro hora-

rio de conformidad con la legislación vigente.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL AÑO 2020

GRUPO	SALARIOS BASE DEL CONVENIO EUROS/MES
Peritos	1.641,64 €
Jefe de Negociado Administrativo	1.271,67 €
Subjefe de Negociado Administrativo	1.271,67 €
Oficiales 1ª Administrativos	1.134,86 €
Oficiales 2ª Administrativos	1.134,86 €
Auxiliares Administrativos	1.010,23 €
	Euros/Día
Montadores y Capataces Electricistas	38,27 €
Oficiales 1ª Electricistas	35,19 €
Oficiales 2ª Electricistas	35,19 €
Oficiales 3ª Electricistas	34,45 €
Peones Especializados	34,45 €

ANEXO 2

TABLA SALARIAL AÑO 2021

GRUPO	SALARIOS BASE DEL CONVENIO EUROS/MES
Peritos	1.666,26 €
Jefe de Negociado Administrativo	1.290,75 €
Subjefe de Negociado Administrativo	1.290,75 €
Oficiales 1ª Administrativos	1.151,88 €
Oficiales 2ª Administrativos	1.151,88 €
Auxiliares Administrativos	1.025,38 €
	Euros/Día
Montadores y Capataces Electricistas	38,84 €
Oficiales 1ª Electricistas	35,72 €
Oficiales 2ª Electricistas	35,72 €
Oficiales 3ª Electricistas	34,97 €
Peones Especializados	34,97 €

ANEXO 3

TABLA SALARIAL AÑO 2022

GRUPO	SALARIOS BASE DEL CONVENIO EUROS/MES
Peritos	1.707,92 €
Jefe de Negociado Administrativo	1.323,02 €
Subjefe de Negociado Administrativo	1.323,02 €
Oficiales 1ª Administrativos	1.180,68 €
Oficiales 2ª Administrativos	1.180,68 €
Auxiliares Administrativos	1.051,01 €
	Euros/Día
Montadores y Capataces Electricistas	39,81 €
Oficiales 1ª Electricistas	36,61 €
Oficiales 2ª Electricistas	36,61 €
Oficiales 3ª Electricistas	35,84 €
Peones Especializados	35,84 €

ANEXO 4

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Cláusula de Inaplicación de las Condiciones Salariales.

Para esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Traba-

jadores.

Segunda. Igualdad.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a eliminar cualquier disposición o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio, en especial por cuestión de género; a fomentar la aplicación del principio de no discriminación; y a desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a Sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y

de oportunidades en el ámbito laboral y, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

En el caso de las empresas obligadas a ello en virtud del Real Decreto-Ley 6/2019, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

Tercera.

Siendo la vigencia del convenio desde el 1 de enero de 2020, y habiéndose actualizado los salarios de 2021 se procederá al abono de los atrasos generados en el plazo de tres meses desde el día de la firma.

Hay varias firmas ilegibles.