

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Delegación Territorial en Córdoba

BOP-A-2026-2600

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0100/2026

Código de Convenio: 14000105011982

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de las Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de la Provincia de Córdoba para los años 2026, 2027 y 2028, aprobado el día 20 de julio de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, 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, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), 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 (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. nº 29, de 30 de agosto), el artículo 5 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

A C U E R D O

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 julio de 2026.— La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F Fecha Firma: 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D17E4AE016B7B985C87F

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS
DISTRIBUIDORAS DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA****ASISTENTES:****POR ASOC. PROV. DE EMPRESARIOS
DISTRIBUIDORES DE ELECTRICIDAD.**

Don Fermín Sara Obando.
Don Manuel Sillero Lovera
Don José C. Cañete González
Doña María José González Peláez
Don Alberto Muñoz Robles
Doña María Dolores Córdoba Mellado

ASESOR:

Don Antonio Arroyo Díaz

POR CCOO:

Don Rafael Carrillo Nieto
Don Francisco Manuel García Cepas
Don Nicolás Serrano Cepas

ASESORES:

Don Manuel Muñoz Ramírez
Don Rafael Jurado Jaén

POR UGT:

Don César Moisés Franco Tardáguila
Don Alejandro Pino Rodero

En Córdoba, siendo las diez horas del día veinte de julio de dos mil veintiséis, 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

Asociación de Empresarios Distribuidores de Energía Eléctrica de Córdoba.

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 2026, 2027 y 2028, el cual se adjunta a esta acta como anexo.

SEGUNDO: Remitir la presenta 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 Autoridad Laboral.

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

POR ASOC. PROV. DE EMPRESARIOS

DISTRIBUIDORES DE ELECTRICIDAD

POR CCOO.

POR UGT.

Hay varias firmas ilegibles.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**



D17E4AE016B7B985C87F

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA 2026-2028

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 2026, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la Provincia, terminando su vigencia el 31 de diciembre del año 2028.

Este convenio tendrá una vigencia de tres años, comenzando a regir a todos los efectos el día 1 de enero de 2026 y prolongándose hasta el 31 de diciembre de 2028.

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 2026, será la que se refleja en la tabla salarial del Anexo I con un incremento del 3,5% en todos los conceptos salariales del convenio colectivo respecto a la tabla de 2025.

La retribución del convenio para el año 2027, será la que se refleja en la tabla salarial del Anexo II (consistente en la aplicación de un incremento salarial de un 3,5% en todos los conceptos salariales del convenio colectivo sobre las tablas de 2026).

La retribución del convenio para el año 2028, será la que se refleja en la tabla salarial del Anexo III (consistente en la aplicación de un incremento salarial de un 3,5% en todos los conceptos salariales del convenio colectivo sobre las tablas de 2027).

Si la suma de los IPC de los años 2026, 2027 y 2028, supera el 10,5% se incrementarán las tablas salariales con el porcentaje de diferencia con un límite del 1,5% máximo y serán pagaderos a fecha 01/01/2029 (sin atrasos).

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F Fecha Firma: 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba



D17E4AE016B7B985C87F

Artículo 5. Plus Convenio

Se establece un Plus por este concepto en la cuantía de 190,06 euros mensuales para 2026. De la cantidad indicada se deducirán 7,26 euros por cada día que se falte al trabajo por causa no justificada.

Se establece un Plus por este concepto en la cuantía de 196,71 euros mensuales para 2027. De la cantidad indicada se deducirán 7,51 euros por cada día que se falte al trabajo por causa no justificada.

Se establece un Plus por este concepto en la cuantía de 203,59 euros mensuales para 2028. De la cantidad indicada se deducirán 7,77 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 417,48 euros anuales para el año 2026, de 432,09 euros anuales para el año 2027 y 447,21 euros anuales para el año 2028 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 20,37 euros mensuales para 2026, de 21,08 euros mensuales para 2027 y 21,82 euros mensuales para 2028, 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 0,39 céntimos por kilómetro recorrido para 2026, 0,40 para 2027 y 0,41 para 2028.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**



D17E4AE016B7B985C87F

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 proveerá 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 1777 horas para 2026, 2027 y 2028, 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 y 5 de enero se considerarán como no laborables a efectos de jornada anual.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D17E4AE016B7B985C87F

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

Artículo 13. Vacaciones

Se establece un período de vacaciones retribuidas de 32 días naturales o de 24 días laborables en el caso de no disfrutarlas de forma ininterrumpida. En ningún caso la duración de las vacaciones será inferior a 32 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 tabloneros 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.

1.- 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) 3 días en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, cónyuge, hijos, hijos políticos, nietos y hermanos.
- c) 2 días en caso de fallecimiento de hermanos políticos.
- d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba



D17E4AE016B7B985C87F

En los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, de acuerdo con la dirección de la empresa, se podrá fraccionar el permiso, siempre que en los días de utilización persistan las circunstancias que dieron lugar al nacimiento del derecho.

- e) 1 día en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.
- f) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- k) 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.
- l) 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.
- m) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D17E4AE016B7B985C87F

suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

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

2.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento 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.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D17E4AE016B7B985C87F

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

6. 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por Convenio Colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D17E4AE016B7B985C87F

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, 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 cuidado del lactante 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 en los apartados 4, 5 y 6 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.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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 legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F Fecha Firma: 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D17E4AE016B7B985C87F

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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 representantes 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

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D17E4AE016B7B985C87F

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

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 2026:

A los 64 años: 3.719,49 €

A los 63 años: 4.029,44 €

A los 62 años: 4.339,41 €

A los 61 años: 4.638,73 €

A los 60 años: 4.959,34 €

Para 2027:

A los 64 años: 3.849,67 €

A los 63 años: 4.170,47 €

A los 62 años: 4.491,29 €

A los 61 años: 4.801,09 €

A los 60 años: 5.132,92 €

Para 2028:

A los 64 años: 3.984,41 €

A los 63 años: 4.316,44 €

A los 62 años: 4.648,49 €

A los 61 años: 4.969,13 €

A los 60 años: 5.312,57 €

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.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D17E4AE016B7B985C87F

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:

Años 2026, 2027 y 2028

$(SBC + Ant.) \times 365 \text{ días} + \text{pagas extras} \times 1,75$

1.777 horas/año

= 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 33.313,71 euros para 2026, 34.479,69 euros para 2027 y 35.686,48 euros para 2028.

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

Artículo 18 bis. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad

Las personas trabajadoras que desempeñen puestos de trabajo calificados por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales como tóxicos, penosos o peligrosos, percibirán un plus equivalente al 20% del Sa-

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma electrónica



D17E4AE016B7B985C87F

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

lario Base. Este complemento se abonará en proporción al tiempo efectivamente trabajado en dichas condiciones y dejará de percibirse en caso de traslado a un puesto exento de tales riesgos.

Artículo 18 ter Guardias

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a percibir una compensación económica por la realización de las guardias, cuya cuantía y condiciones específicas de desarrollo se negociarán en el seno de cada empresa. Las cantidades que se pacten se revalorizarán de conformidad con los incrementos salariales que se establezcan en este convenio colectivo.

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 472,85 € en 2026, 489,40 € en 2027 y 506,53 € en 2028 y que se devengará junto a cada paga extraordinaria con un importe de 236,43 € en 2026 (Paga extraordinaria de julio + 236,43 € y Paga extraordinaria de Navidad + 236,43 €), 244,71 € en 2027 y 253,27 € en 2028.

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.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma electrónica



D17E4AE016B7B985C87F

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**

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 repriminado 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.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F Fecha Firma: 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D17E4AE016B7B985C87F

- 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.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma electrónica



D17E4AE016B7B985C87F

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**

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

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.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D17E4AE016B7B985C87F

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 viabilidad 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, Avda. Agrupación Córdoba s/n, Córdoba.

Artículo 31. Plus de festivos singulares

Se establece un plus de festivos singulares con un importe de 35,45 euros diarios en 2026, 36,69 € diarios en 2027 y 37,97 € diarios en 2028 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.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



D17E4AE016B7B985C87F

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**

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 supuestos 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.

En cuanto a la desconexión digital será de aplicación la Ley Orgánica 3/2018 (artículo 88); El Estatuto de los trabajadores (artículo 20 bis) y la Ley 10/2021.

Se establece un plus de teletrabajo que consistirá en 28,39 € mensuales para 2026, 29,38 € para 2027 y 30,41 € para 2028.

Artículo 34.- Registro horario

Las empresas tendrán la obligación de llevar un registro horario de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 35. PLAN LGTBIQ+

I. ANTECEDENTES

Con fecha 2 de marzo de 2023, entró en vigor La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, la cual establece un marco legal concreto para este colectivo.

En este sentido, el artículo 15.1 de la citada Ley establece que las empresas de más de 50 trabajadores deben implementar un conjunto de medidas y recursos para lograr la igualdad efectiva de las personas LGTBI.

Para dar respuesta a la necesidad de establecer una serie de medidas para la igualdad efectiva del personal LGTBIQ+, se establece la presente política para hacer frente a las necesidades del personal laboral de las empresas, así como para dar cumplimiento a la legislación actual en la materia.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma autorizada



D17E4AE016B7B985C87F

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**

II. ÁMBITO PERSONAL

Serán destinatarios de las medidas comprendidas en esta política todas las personas trabajadoras del sector de Distribuidores de Energía Eléctrica de la Provincia de Córdoba, independientemente del vínculo jurídico que los una a las empresas y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de las empresas.

También se aplicará a los trabajadores y las trabajadoras de las empresas subcontratadas, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también se aplicará a aquellas personas que no forman parte de las empresas, pero que se relacionan con aquellas debido a su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.

III. OBJETIVO Y CUMPLIMIENTO

Las disposiciones contenidas en este documento irán encaminadas a establecer medidas que garanticen la dignidad y la integridad física y moral de las personas trabajadoras. Las empresas se comprometen así a impulsar medidas para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

El documento es de obligado cumplimiento para todos los miembros de las empresas, siendo asimismo responsabilidad de todas las personas trabajadoras que se pueda llevar a cabo.

IV. DEFINICIONES

Se entiende por acoso LGTBI-fóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

a) Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F Fecha Firma: 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D17E4AE016B7B985C87F

b) Discriminación indirecta:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error:

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Represalia Discriminatoria:

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida. Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

V. MEDIDAS PARA LA GARANTÍA DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBIQ+

Para dotar de un carácter preventivo al presente protocolo, se tendrá que dar difusión del mismo a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluida la plantilla de dirección, cuadros de mando e intermedios, así como a las nuevas incorporaciones.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D17E4AE016B7B985C87F

Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

1. Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. Comunicación: No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
3. Reputación: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
4. Discreción en la reprensión: Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
5. No arbitrariedad: Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
6. Uniformidad y equidad: La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.
7. Evitación del hostigamiento: Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

VI. PROCESO DE DENUNCIA EN CASO DE INCUMPLIMIENTO Y PROCEDIMIENTO

Podrá presentar la denuncia a través del canal de denuncias de la Compañía que se encuentra en la Intranet o informando directamente al Departamento de Personal del centro:

- a) Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- c) El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
- d) Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D17E4AE016B7B985C87F

a. COMISIÓN INSTRUCTORA

- a) Comisión Instructora: Se conformará ante cada denuncia por la representación legal de los trabajadores o, en caso de no existir, por una representación de trabajadores elegidos al efecto por el resto de trabajadores y de la empresa, en el número que estos determinen y de forma paritaria.
- b) Incompatibilidades: Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).

Si una persona es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

c) Funciones de la Comisión Instructora:

- Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.
- Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
- Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad directa de la empresa en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal o la autoridad competente.

b. INTERVINIENTES Y DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia, tanto si es verbal como si es escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones.

Recibida la denuncia, la empresa activará sin dilación la conformación de Comisión instructora.

El papel de la empresa en estas actuaciones previas se limita a ser la receptora de la denuncia, sin entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia. Está exclusivamente para que las presuntas víctimas sepan a quién dirigirse. Si la víctima o las víctimas consideran que la empresa está exce-



diendo ese papel, podrán dirigir la denuncia a la representación de los trabajadores, para que se active de inmediato la formación de la Comisión Instructora.

En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

Procedimiento instructor: Una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
- Determinar las pruebas que se practicarán.
- Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de los representantes de los trabajadores, si así lo solicitan.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

c. FINALIZACIÓN

Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas.

- a) Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.
- b) Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

d. TIPIFICACIÓN

Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de las personas trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D17E4AE016B7B985C87F

La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el presente Convenio colectivo en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

VII. SEGUIMIENTO

Se creará en cada empresa una Comisión de seguimiento del plan LGTBIQ+ conformada por representantes de la empresa y de los trabajadores de forma paritaria. La Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIQ+ se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIQ+-fóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.

VIII. MÁXIMA DIVULGACIÓN

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman las empresas, así como por las personas y empresas que interactúan con estas. Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones,

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma electrónica



D17E4AE016B7B985C87F

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

así como a todas las personas o entidades con las que las empresas tienen una relación que puede afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de cara a evitar y perseguir cualquier actuación de acoso discriminatorio en el seno de la empresa.

IX. FORMACIÓN

Se establece un plan de formación en diversidad para todas las personas trabajadoras. Este es un paso esencial para fomentar un ambiente inclusivo y libre de discriminación. Las acciones formativas incluirán:

- Capacitación sobre igualdad y diversidad: Cubrir temas como la orientación sexual, identidad y expresión de género, y los derechos LGTBIQ+.
- Sensibilización sobre el acoso: Instruir a las personas trabajadoras sobre cómo identificar y prevenir conductas discriminatorias o de acoso.

Las Empresas se compromete a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección

X. VIGENCIA

La vigencia de estas medidas se iniciará con la incorporación al convenio colectivo del sector y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma electrónica



D17E4AE016B7B985C87F

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

ANEXO 1

TABLA SALARIAL AÑO 2026

GRUPO	SALARIOS BASE DEL CONVENIO
	EUROS/MES
Peritos	1.940,70 €
Jefe de Negociado Administrativo	1.503,34 €
Subjefe de Negociado Administrativo	1.503,34 €
Oficiales 1.ª Administrativos	1.341,60 €
Oficiales 2.ª Administrativos	1.341,60 €
Auxiliares Administrativos	1.194,25 €
	Euros/Día
Montadores y Capataces Electricistas	45,22 €
Oficiales 1.ª Electricistas	41,58 €
Oficiales 2.ª Electricistas	41,58 €
Oficiales 3.ª Electricistas	40,72 €
Peones Especializados	40,72 €

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F Fecha Firma: 30-07-2026 07:57:29
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba



ANEXO 2
TABLA SALARIAL AÑO 2027

GRUPO	SALARIOS BASE DEL CONVENIO
	EUROS/MES
Peritos	2.008,62 €
Jefe de Negociado Administrativo	1.555,96 €
Subjefe de Negociado Administrativo	1.555,96 €
Oficiales 1ª Administrativos	1.388,56 €
Oficiales 2ª Administrativos	1.388,56 €
Auxiliares Administrativos	1.236,05 €
	Euros/Día
Montadores y Capataces Electricistas	46,80 €
Oficiales 1ª Electricistas	43,04 €
Oficiales 2ª Electricistas	43,04 €
Oficiales 3ª Electricistas	42,15 €
Peones Especializados	42,15 €

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F Fecha Firma: 30-07-2026 07:57:29
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D17E4AE016B7B985C87F

TABLA SALARIAL AÑO 2028

GRUPO	SALARIOS BASE DEL CONVENIO
	EUROS/MES
Peritos	2.078,92 €
Jefe de Negociado Administrativo	1.610,42 €
Subjefe de Negociado Administrativo	1.610,42 €
Oficiales 1ª Administrativos	1.437,16 €
Oficiales 2ª Administrativos	1.437,16 €
Auxiliares Administrativos	1.279,31 €
	Euros/Día
Montadores y Capataces Electricistas	48,44 €
Oficiales 1ª Electricistas	44,55 €
Oficiales 2ª Electricistas	44,55 €
Oficiales 3ª Electricistas	43,63 €
Peones Especializados	43,63 €

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F Fecha Firma: 30-07-2026 07:57:29
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D17E4AE016B7B985C87F

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 Trabajadores

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 2026, y habiéndose actualizado los salarios de 2026 se procederá al abono de los atrasos generados en el plazo de tres meses desde el día de la firma, salvo las empresas que quieran anticiparlo a la firma del convenio.

Código Seguro de Verificación (CSV): D17E 4AE0 16B7 B985 C87F **Fecha Firma:** 30-07-2026 07:57:29

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D17E4AE016B7B985C87F

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba