

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 3362** *Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de empresas «Bebidas Naturales».*

Visto el texto del convenio colectivo del Grupo de empresas de «Bebidas Naturales» (Bebidas Naturales, SL; Aguas de Cortes, SA; Agua de Bronchales, SA; Fuente Arevalillo, SL, y Font Teix, SA) –Código de convenio núm. 90103053012018–, que fue suscrito con fecha 10 de julio de 2025, de una parte por las personas designadas por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra por las organizaciones sindicales FICA-UGT y Federación Estatal de Industria de CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado en fecha 26 de enero 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 30 de enero de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL GRUPO DE EMPRESAS DE «BEBIDAS NATURALES»

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación y ámbito funcional.*

1. El presente convenio colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo de las siguientes empresas pertenecientes al Grupo Bebidas Naturales: Bebidas naturales SL, Aguas de Cortes SA, Agua de Bronchales SA, Fuente Arevalillo SL y Font Teix SA, y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal de aplicación.

2. Se ha concertado de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y como resultado de la negociación desarrollada con los sindicatos FICA-UGT e INDUSTRIA-CCOO, que representan a la totalidad de la representación legal de los trabajadores, con la Dirección de las Empresas del Grupo.

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

Este convenio será de aplicación a todas las empresas del Grupo relacionadas en el artículo 1.1. y a los centros de trabajo que las empresas tienen establecidos o se establezcan en el futuro en todo el territorio del Estado. Las especialidades de cada una de las empresas del Grupo se especifican en el cuerpo normativo del convenio.

**Artículo 3. Ámbito personal.**

1. El convenio resulta de aplicación a todas las personas que trabajan en el Grupo de empresas (en adelante la empresa o las empresas), vinculadas por relación laboral común, sea cuál sea su categoría o grupo profesional, profesión, especialidad, edad, sexo, condición, con las excepciones siguientes del personal al que se refieren los artículos 1.3 y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando lo previsto en un artículo no sea de aplicación a alguna de las empresas del Grupo, o tenga un periodo de adaptación o convergencia, se expresará específicamente o se recogerá en Disposiciones Transitorias o Adicionales.

**Artículo 4. Ámbito temporal.**

La duración de este convenio será de tres años, y se extenderá desde el 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2027.

**Artículo 5. Prórroga y denuncia.**

1. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes mediante comunicación por escrito con un plazo de preaviso de un mes a la fecha de su vencimiento. Denunciado el convenio se estará para la constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación a lo previsto en el artículo 89.2 ET. En caso de no mediar denuncia se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por períodos anuales.

2. Durante la negociación para su renovación, las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta la firma de un nuevo convenio, incluso si ésta se demorase más allá de un año.

**Artículo 6. Norma no discriminatoria.**

1. Las empresas del Grupo velarán activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, género, discapacidad, orientación sexual, ideología, religión, raza, o nacionalidad en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo o cualquier concepto que se contempla en este convenio o en la normativa general dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico.

2. Todas las referencias realizadas a trabajadores, hijos, interesados, y cualquier otra de aparente género masculino, se redactan así para buscar la mayor simplificación en la redacción del texto, y se entienden efectuadas en género neutro; es decir, también referidas al género femenino, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.

**Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las establecidas a título personal que, en cómputo anual, excedan de las del convenio.

**Artículo 8. Absorción y compensación.**

Podrá operar el instituto de la absorción y compensación de los salarios en los términos fijados en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 9. *Vinculación a la totalidad.***

1. Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad total del presente convenio, las partes se comprometen en el plazo de treinta días a constituir la Comisión Negociadora encargada de elaborar un nuevo convenio ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial que afectará a alguno de los artículos del convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse si así lo quiere alguna de las partes.

**Artículo 10. *Comisión Paritaria.***

1. Ambas partes negociadoras acuerdan constituir en el plazo de un mes desde la publicación del convenio, una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo, con sede en avenida Real de Madrid 81-83 de Beniparrell, Valencia.

2. La Comisión estará compuesta por cinco miembros por la parte social y cinco por la representación empresarial. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente o Presidenta y a un Secretario o Secretaria, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones. De las reuniones celebradas por la Comisión, se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente convenio dotándose de un reglamento de funcionamiento. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

3. Con independencia de la autorregulación prevista en el apartado anterior, los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquier de las partes. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de dos días. Procederá a convocarla, indistintamente, cualesquiera de las partes que la integran. Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las dos representaciones.

En períodos de consultas en caso de inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio se estará en cuanto a procedimiento y plazos a lo establecido a tal efecto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación del presente convenio en su más amplio sentido.  
b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento, así como el seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos, en especial, el seguimiento del régimen de aplicación de la distribución irregular de la jornada.

c) Mediación, arbitraje voluntario por ambas partes y conciliación, en caso de conflicto entre las empresas del Grupo y trabajadoras y trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo. Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadoras y trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

e) Pronunciarse, en caso de desacuerdo, en los supuestos de inaplicación de las condiciones del convenio a que se refiere el artículo 82.3 ET y en los términos allí

prevenidos. Caso de no alcanzar un acuerdo en estas materias las partes podrán recurrir de manera voluntaria a los procedimientos previstos en el ASAC.

## CAPÍTULO II

### **Ingreso al trabajo, extinción del contrato y modalidades de contratación**

#### *Artículo 11. Selección del personal.*

Las empresas del Grupo realizarán las pruebas de ingreso que consideren oportunas, y clasificarán al personal con arreglo a las funciones para las que haya sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado.

#### *Artículo 12. Ingresos y períodos de prueba.*

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso dentro de los siguientes límites:

- Personal técnico titulado: seis meses.
- Personal técnico no titulado: tres meses.
- Personal oficial: dos meses.
- Personal ayudante, especialista y limpieza: un mes.

2. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador o trabajadora en la empresa, y entendiéndose a todos los efectos que el periodo de prueba se computa tan sólo en el tiempo de trabajo efectivo, independientemente del mayor o menor número de horas realizadas cada uno de tales días.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten al trabajador o trabajadora durante el periodo de prueba interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### *Artículo 13. Baja voluntaria.*

Cuando una persona trabajadora deseé cesar de forma voluntaria en la empresa, deberá comunicarlo por escrito con una antelación mínima de quince días. La falta de preaviso, dará lugar al descuento salarial equivalente a los días omitidos.

Si el contrato de trabajo es de duración determinada superior al año, la parte del contrato que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días. La falta de preaviso, dará lugar al abono o al descuento salarial equivalente a los días omitidos.

#### *Artículo 14. Contratación.*

1. La contratación de trabajadoras y trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

2. Las trabajadoras y trabajadores que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a dieciocho meses, adquirirán la condición de trabajadoras fijas y trabajadores fijos. Quedarán exceptuados de esta medida los contratos de contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, formativos y de relevo.

3. Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

a) Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

b) Todas las personas trabajadoras disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de descanso semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

c) Las trabajadoras y trabajadores contratados a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial, podrán hacerlo por acuerdo con la Dirección de las Empresas, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo. De igual forma cuando exista oportunidad y conveniencia mutua, podrán novar el contrato de aquellas personas trabajadoras que, estando contratadas a tiempo parcial, quieran aumentar su dedicación pactada, en más horas o porcentaje, hasta poder pactar el tiempo completo. La novación a mayor jornada puede ser por tiempo indefinido, o por tiempo cierto; en este caso deberá de constar el pacto por escrito, y donde figurará la causa de la temporalidad (que deberá de ajustarse a las causas generales de la contratación por tiempo determinado). No se considerará novación de contrato de trabajo la reducción de jornada por razón de guarda legal en los términos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores o el presente convenio.

4. Contrato por circunstancias de la producción.

Se estará a lo regulado en el convenio colectivo sectorial correspondiente.

5. Contrato de relevo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa deberá facilitar la jubilación parcial de las personas trabajadoras que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

6. Contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora.

Para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 del ET, se podrán celebrar contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora al amparo del artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores. Así, a título enunciativo y no limitativo, se conviene la posibilidad de su celebración para suplir las ausencias derivadas de: IT., nacimiento, riesgo durante el embarazo, excedencias, permisos retribuidos, suspensiones de empleo y sueldo, sustituciones por formación, y otros permisos análogos debiendo de constar, en estos casos, en el contrato, el nombre o nombres y períodos de las trabajadoras y los trabajadores objeto de la sustitución, y la/s causa/s, pudiendo acumularse sucesivamente varias de ellas en un solo contrato. (...).

7. Contrato fijo discontinuo.

a) El personal fijo discontinuo será llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad para la que fue contratado, efectuándose el llamamiento de forma gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar. El llamamiento se hará por riguroso orden de antigüedad, según exija el volumen de actividad de la empresa, quedando facultado el empresario o empresaria para el desarrollo de la movilidad funcional reconocida por las leyes. El cese en el trabajo se realizará por orden inverso al de la antigüedad. La empresa, junto con la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras, elaborarán la lista de fijos/as

discontinuos/as que anualmente será revisada y servirá para el orden de prelación en el llamamiento.

El llamamiento se efectuará mediante la oportuna comunicación siguiendo para ello la costumbre habitual y en todo caso se realizará de forma fehaciente con la máxima antelación posible. En caso de incumplimiento del llamamiento, la trabajadora o el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

b) El trabajador o trabajadora que haya sido llamado o llamada en tiempo y forma y no se incorpore a la Empresa en el momento fijado para ello perderá la condición de fijo discontinuo o fija discontinua, respectivamente, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno de orden que el trabajador o la trabajadora tenga en el censo correspondiente cuando éste o ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal, periodo de descanso por nacimiento, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y que estén debidamente acreditadas. Una vez se produzca la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

Caso de que la no reincorporación obedezca a razones de mejora de empleo u otra razón de necesidad personal, deberá comunicarlo a la empresa por escrito, no supondrá tampoco la pérdida del turno de orden que el trabajador o la trabajadora tenga en el censo correspondiente. En este caso no se tendrá en cuenta el periodo no trabajado ni a efectos de antigüedad ni acceso a ningún otro beneficio social.

#### Artículo 15. *Grupos Profesionales.*

##### Grupo 6. Responsables.

Es la trabajadora o trabajador que depende de la Dirección General, y asume la responsabilidad completa de la gestión de su área funcional, a partir de las directrices generales directamente emanadas de la Dirección a la que da cuenta de su gestión. Realiza con la formación y experiencia necesaria funciones de integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por el personal Adjunto– si los hubiera– adscritos a su área, con la formación y experiencia necesaria, asumiendo la máxima responsabilidad en al área que tiene a su cargo a través de la coordinación de los medios materiales y de la supervisión del equipo humano a su cargo.

##### Grupo 5. Adjuntos.

Es la trabajadora o trabajador que con un estadio organizativo menor que el personal Responsable, pero con un alto grado de autonomía, especialización, experiencia y dotes necesarias, define, integra, coordina y supervisa las tareas heterogéneas de un equipo de trabajo o turno de las secciones que tenga asignadas. Se incluye necesariamente además la realización o desarrollo de programas o aplicación de técnicas siguiendo las instrucciones generales.

##### Grupo 4. Técnicos.

Es la trabajadora o trabajador que habiendo adquirido el máximo grado de especialización profesional y experiencia necesaria maneja con total autonomía e iniciativa las tareas propias de su puesto de trabajo, comportando bajo supervisión un alto nivel de responsabilidad, siendo responsable, además del orden y limpieza de su zona de trabajo, de dirigir a un grupo de Oficiales y cualificados de acuerdo con las indicaciones dadas por su Responsable o Adjunto. Asimismo, quedará encuadrado en este Grupo Profesional la trabajadora o trabajador que con el máximo grado de especialización profesional y un alto nivel de responsabilidad realice funciones de técnico

de mantenimiento bajo las indicaciones del Responsable/Adjunto de equipo del área de mantenimiento.

Todos los trabajadores adscritos a este Grupo Profesional deberán haber superado una evaluación técnica para la consolidación en el mismo.

Grupo 3.

A) Expertos.

Son las personas trabajadoras que, además de las funciones exigidas a los Oficiales y Cualificados, tienen la capacidad y el conocimiento de realizar y practicar con absoluta polivalencia y autonomía todas las operaciones y tareas propias del área o sección, y además cuando las necesidades productivas u organizativas así lo requieren, asumen y se responsabilizan de forma discontinua de la coordinación de una o varias secciones del proceso productivo de la empresa y del personal asociado, con plena responsabilidad, alta autonomía, siendo el responsable de aplicar la normativa interna de la empresa relativa a seguridad e higiene, calidad, disciplina y producción en el área o áreas que coordine temporalmente.

Conoce y maneja adecuadamente los sistemas informáticos aplicados en la empresa en los procesos productivos, tiene capacidad e interviene en la resolución de las incidencias que se producen en el área y tiene conocimientos técnicos y capacidad profesional suficiente como para asumir en determinados momentos las funciones de su superior inmediato.

Todos los trabajadores adscritos a este Grupo Profesional deberán haber superado una evaluación técnica para la consolidación en el mismo. Los criterios de evaluación serán negociados entre la RLT y la Dirección de cada centro.

B) Oficiales y cualificados.

Es la trabajadora o trabajador que con un alto grado de especialización profesional, formación y experiencia necesaria maneja con autonomía e iniciativa las tareas propias de su puesto de trabajo, comportando bajo supervisión un cierto nivel de responsabilidad, siendo responsable del orden y limpieza de su zona de trabajo. Todos los trabajadores adscritos a este Grupo Profesional deberán haber aprobado una evaluación específica de para la consolidación en el mismo.

Grupo 2. Especialistas y limpieza.

Es la trabajadora o trabajador que habiendo realizado el proceso de formación y aprendizaje de seis meses y que sin llegar a la perfección exigida a los Oficiales y Técnicos, maneja y realiza con cierto grado de especialización profesional, formación y experiencia necesaria las tareas propias de su puesto de trabajo con cierta autonomía.

Asimismo, quedará encuadrado indefinidamente en este Grupo Profesional la trabajadora o trabajador que habiendo realizado el proceso de formación y aprendizaje su misión consista en la limpieza de los aseos, vestuarios, oficinas y demás locales de la empresa, cumpliendo los estándares de calidad y seguridad.

Grupo 1. Ayudantes.

Es la trabajadora o trabajador de nueva incorporación en cualquier área funcional existente en la Empresa, que se encuentra en proceso de formación de aproximadamente seis meses de duración, que está adquiriendo la capacitación para desempeñar el puesto de trabajo, cumpliendo con los estándares de calidad e higiene. Será responsable del orden y limpieza de su zona de trabajo.

**Artículo 16. Promociones internas.**

Los centros de trabajo proveerán de un adecuado canal de comunicación sobre promociones internas a fin de efectuar la correcta publicación de las ofertas y vacantes que se produzcan en los centros de trabajo de todas las áreas o departamentos existentes en los mismos.

**Artículo 17. Movilidad funcional.**

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, así como con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al mismo grupo profesional será posible cuando existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen, por el tiempo necesario para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La Empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen, salvo que el cambio se hubiese realizado a petición del trabajador o trabajadora, en cuyo caso el salario se acomodará al del nuevo grupo profesional.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las de los grupos equivalentes de origen por un periodo superior a seis meses durante un año, el trabajador o trabajadora podrá reclamar el ascenso.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos anteriores, requerirá el acuerdo entre las partes.

**Artículo 18. Jornada y horarios de trabajo.**

La jornada laboral anual máxima será de 1.784 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio.

1. La estructura concreta de la jornada y el horario de trabajo será la propia de cada Empresa, tal y como se venían desarrollando como hasta ahora pudiendo realizarse jornadas partidas o turnos rotativos de trabajo de mañana-tarde y noche de acuerdo a las necesidades de cada centro/sección/área de trabajo.

Así para las Áreas Logísticas de las empresas, dada cuenta de la especial naturaleza de la actividad que desarrollan, queda establecido que su jornada de trabajo lo será de lunes a sábados.

Al inicio y finalización de cada jornada de trabajo el trabajador o trabajadora deberá estar físicamente en su puesto de trabajo.

2. Los trabajadores y trabajadoras que realicen su jornada durante más de 6 horas continuadas tendrán derecho a un descanso de veinte minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

La distribución de la jornada respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diario entre jornadas.

3. Jornada cuarto/quinto turno: La realización de la jornada establecida en este convenio se podrá efectuar mediante un sistema de turnicidad, por el cual dicha jornada se realice de lunes a domingos, mediante turnos rotativos de mañana-tarde-noche, de

forma que el descanso semanal no coincida necesariamente con el sábado y/o domingo de cada semana.

Cuando se haga precisa la implantación de este sistema de turnicidad, la empresa informará a la Representación Legal de los trabajadores del centro de trabajo en cuestión, y las personas trabajadoras que efectivamente realicen el cuarto turno recibirán mensualmente la cantidad dispuesta en el anexo I en concepto de «plus turnicidad».

Asimismo, cuando la aplicación del sistema de turnicidad en régimen de cuarto/quinto turno implique, en cómputo general anual, una menor realización de horas efectivas respecto a las horas teóricas establecidas en el presente convenio, los días festivos y las vacaciones anuales coincidirán con los días de descanso contemplados en dicho sistema de trabajo, a fin de compensar el desfase horario generado.

#### Artículo 19. *Licencias.*

##### A) Licencias retribuidas:

Las trabajadoras y los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales consecutivos en caso de matrimonio, contados desde el mismo día de la celebración del mismo. Será de aplicación este mismo permiso a los casos de uniones de hecho, siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en las respectivas legislaciones autonómicas reguladoras de este tipo de uniones, que resulten de aplicación al personal afectado.

2. En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días laborables; si precisa desplazamiento de al menos 150 kms desde el domicilio, el permiso lo será de cuatro días laborables.

3. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización –incluida la domiciliaria– o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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, cinco días laborables. Se considerará enfermedad grave a los efectos de la concesión de permiso, cuando así sea dictaminada por un médico especialista, o exija hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

4. Por nacimiento de nieto o nieta, un día laborable. Este permiso está destinado exclusivamente a las personas trabajadoras que acrediten su condición de abuelo/a para dar cobertura en los supuestos en los que cuyo hijo/a no estén unidos mediante vínculo matrimonial o pareja de hecho y por ende no tengan cobertura de algún permiso retribuido dispuesto en el presente convenio.

5. Por traslado de domicilio, un día.

6. El tiempo necesario para asistir a consulta médica de la seguridad social, bien el propio trabajador o trabajadora, bien para acompañar a sus hijos o hijas menores de dieciséis años, a sus padres o cónyuges siempre que éstos tengan una discapacidad acreditada superior al 33%, o sean declarados dependientes por las autoridades competentes. Los permisos contenidos en éste número tendrán una limitación de quince permisos anuales.

7. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, 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 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 por una acumulación total de los

nueve meses de lactancia como mínimo por dieciséis días laborales de descanso o condición más beneficiosa.

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.

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

9. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. 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/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora, 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.

10. El tiempo necesario para asistir a 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.

11. 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 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.

12. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

B) Licencias no retribuidas:

Las trabajadoras y los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo sin derecho a retribución y/o debiendo recuperar las horas previo acuerdo con su Responsable, por los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Para el acompañamiento a familiares de primer grado de consanguinidad, incluidos cónyuge y descendientes menores de hasta dieciocho años de edad, siempre

que no dispongan de medios de transporte para desplazamiento a centros médicos especialistas que impliquen más de una hora de trayecto –de ida y vuelta– con límite máximo de tres veces al año. Para acceder a dicho permiso será necesario que la persona trabajadora preavise a su responsable directo con un mínimo de diez días de antelación.

2. Por las horas restantes hasta completar la jornada diaria cuando tras el acompañamiento a hijos/as menores de catorce años a visita de médico de cabecera, se determine y prescriba expresamente por parte del facultativo «reposo domiciliario para el menor» con un límite de máximo tres veces al año. En caso de que ambos progenitores presten servicios en la empresa, sólo lo disfrutará uno de ellos.

3. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes oficiales, cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficiales.

#### Artículo 20. Vacaciones.

1. Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de veintitrés días laborables al año. En el supuesto de que su antigüedad no llegue al año, realizarán la parte proporcional que le corresponda en función de los meses trabajados.

2. Dada la estacionalidad de los productos que envasan las empresas del Grupo, éstas podrán excluir como periodo vacacional los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre.

3. El periodo de vacaciones puede ser fraccionado mediante acuerdo de las partes, mediante días sueltos laborables o días acumulados laborables.

4. La planificación de las vacaciones tendrá en cuenta la posible simultaneidad de más de un miembro del mismo equipo con objeto de no interferir en las tareas producción. Es por ello, que se disfrutarán en cualquier periodo del año, pero no podrán coincidir en su disfrute dos o más trabajadores o trabajadoras que presten servicios en la misma línea de trabajo.

5. El calendario de vacaciones se negociará entre las empresas del Grupo y los representantes de los trabajadores y trabajadoras de cada una de ellas al inicio de cada año natural, fijándose las vacaciones del personal al menos con dos meses de antelación a su disfrute.

6. En el caso que el trabajador o trabajadora cese en la empresa en el trámite del año, se le compensara en metálico, la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, detrayendo la cantidad resultante, en el supuesto de haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondan hasta la fecha del cese.

#### Artículo 21. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La trabajadora y el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las trabajadoras y los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo o misma, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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 un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la trabajadora y el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado o convocada por la empresaria o empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la trabajadora y el trabajador formen parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en las empresas del Grupo, las trabajadoras y los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La trabajadora y el trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa a la que estuviera adscrito o adscrita.

6. Para todos los casos expuestos en el presente artículo, se entiende que la trabajadora y el trabajador perderán su derecho a reingreso en los supuestos siguientes: a) Por renuncia expresa. b) En cualquiera de los dos casos, reincorporación automática o derecho preferente al reingreso, no solicitar formalmente su reingreso, al menos un mes antes de la finalización del período de excedencia. c) Rehusar el ofrecimiento de una vacante que se produzca en un puesto igual o similar al que hubiese ocupado anteriormente, cuando la excedencia no conlleve la reincorporación automática a su anterior puesto.

#### Artículo 22. Reducciones de jornada por guarda legal.

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.

La reducción de jornada contempladas en este apartado constituye 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.

**Artículo 23. Retribuciones.**

**Salario convenio:** se entiende por Salario de convenio, el salario mínimo establecido en cada Grupo Profesional, que debe alcanzar cada trabajadora y trabajador en función de su pertenencia y desempeño. Es el salario mínimo de contratación, remunera la jornada anual de trabajo a tiempo completo e incluye dos pagas extraordinarias, prorrateadas en doce mensualidades.

**Clausula revisión salarial año 2027:** En el caso que el IPC acumulado de los dos primeros años de la vigencia del presente convenio sea superior al 5%, el exceso que resulte del 5% y con un máximo del 3%, servirá de base de cálculo para el incremento que se negocie para 2027.

Variable:

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan establecer una variable anual vinculada tanto a los beneficios de la propia empresa, como a los del conjunto de empresas del negocio.

La trabajadora y el trabajador referido exclusivamente en la tabla de la variable que se adjunta en el anexo I tendrán derecho a percibir anualmente una cuantía bruta salarial, de acuerdo con el porcentaje de consecución de los objetivos estipulados para cada uno de los años. Cada trabajadora y trabajador referido en la tabla recibirá anualmente un documento individual con el detalle de la variable, referencia y tabla de consecución de los objetivos a alcanzar. En cualquier caso, la extinción de la relación laboral entre empresa y el trabajador o trabajadora, supondrá la pérdida de la retribución variable en curso. Será de aplicación exclusivamente a los trabajadores cuyo grupo se encuadre del 2 al 6, según se muestra en el anexo 1 de la tabla de salarios.

**Plus de Nocturnidad:** Cuando el personal tenga que trabajar en horario nocturno, se abonarán las horas trabajadas según se muestra en el anexo 1 de la tabla de salarios correspondiente a la jornada completa nocturna.

**Plus Presencia:** La presencia de las personas trabajadoras en el puesto de trabajo lleva implícita una actitud positiva y prueba de ello es la puntualidad y la asistencia diaria a su responsabilidad. Para la consecución del objetivo de mejora del índice de absentismo, se acuerda el abono de un complemento denominado «Plus Presencia» que premia tanto la puntualidad como la no ausencia. Será de aplicación exclusivamente a los trabajadores cuyo grupo se encuadre del 2 al 4.

La liquidación del Plus Presencia será cuatrimestral y se abonará en las nóminas de los meses de abril, agosto y diciembre. Los períodos de aplicación se aplicarán de modo que el primer cuatrimestre se calcule entre el 16 de diciembre y el 15 de abril, el segundo desde el 16 de abril y hasta el 15 de agosto, y el tercero desde el 16 de agosto y hasta el 15 de diciembre.

A partir del 1 de enero de 2026, la liquidación del Plus Presencia será trimestral y se abonará en las nóminas de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Los períodos de aplicación se aplicarán de modo que el primer trimestre se calcule entre el 16 de diciembre y el 15 de marzo, el segundo desde el 16 de marzo y hasta el 15 de junio, el tercero desde el 16 de junio hasta el 15 de septiembre, y el cuarto desde el 16 de septiembre y hasta el 15 de diciembre.

El criterio de consecución del plus será el porcentaje de absentismo de la persona trabajadora en el ejercicio, entendido como horas/absentismo vs horas/teóricas. La tabla de consecución será la que sigue:

Tasa de absentismo	Nivel de consecución
<1 %	100 %
<2 %	75 %
<3 %	50 %
<4 %	25 %
=>4 %	0%

No tendrán la consideración de absentismo a estos efectos las bajas por contingencia profesional, los reposos de mutua, las bajas por riesgo durante el embarazo, nacimiento, permiso de lactancia, el crédito horario sindical, el tiempo de formación, las vacaciones ni los descansos retribuidos para jornadas continuadas. El importe del complemento en situaciones de bajas por riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor, así como para las nuevas contrataciones, será proporcional al tiempo de alta efectivo en el cuatrimestre.

A partir del 16 de abril de 2025, el criterio de consecución del plus será el porcentaje de absentismo de la persona trabajadora en el periodo, entendido como horas/absentismo vs horas/teóricas. La tabla de consecución será la que sigue:

Tasa de absentismo	Nivel de consecución
= 0 %	125 %
>0 % y <1 %	100 %
>1 % y <2 %	75 %
>2 % y <3 %	50 %
>3 % y <4 %	25 %
=>4 %	0%

No tendrán la consideración de absentismo a estos efectos, las bajas por riesgo durante el embarazo, nacimiento, las consultas a médico de embarazadas siempre y cuando no hayan podido cambiar el turno de trabajo por necesidades organizativas, el crédito horario sindical, el tiempo de formación, las vacaciones ni los descansos retribuidos para jornadas continuadas establecidos en el artículo 24.10 y 25.9 del convenio. El importe del complemento en situaciones de bajas por riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor, así como para las nuevas contrataciones, será proporcional al tiempo de alta efectivo en el cuatrimestre.

El valor fijado para el complemento «Plus Presencia» se fija en los siguientes importes, expresado en los siguientes euros brutos:

Tasa de absentismo	Nivel de consecución
= 0 %	125 %
>0 % y <1 %	100 %
>1 % y <2 %	75 %
>2 % y <3 %	50 %
>3 % y <4 %	25 %
=>4 %	0%

A partir del 16 de abril de 2025, el valor fijado para el complemento «Plus Presencia» se fija en los siguientes importes, expresado en los siguientes euros brutos:

Grupos profesionales	Denominación	Plus presencia anual
Grupo 2.	Especialistas.	600
Grupo 3B.	Oficiales.	660
Grupo 3A.	Expertos.	660
Grupo 4.	Técnicos.	740

#### Artículo 24. *Plus Disponibilidad Centros Logísticos.*

1. En los Centros Logísticos de las empresas Aguas de Cortes SA, Agua de Bronchales SA, y Fuente Arevalillo SL, se pacta el abono de un complemento denominado «Plus Disponibilidad» que será de aplicación a las trabajadoras y los trabajadores adscritos a dicha Área que tengan que acudir a trabajar en las jornadas de los sábados, domingo y festivos.

2. Considerando el esfuerzo que realiza el personal en cuanto a su disponibilidad en función de las necesidades organizativas y de servicio para el perfecto desarrollo del trabajo procede considerar el «Plus Disponibilidad» para las trabajadoras y los trabajadores cuya función se encuadra en los grupos profesionales 1, 2 y 3 de acuerdo a las siguientes cantidades brutas mensuales:

	Plus disponibilidad
2025	110,52 euros.
2026	112,73 euros.

#### Artículo 25. *Anticipos.*

La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a solicitar, sin que llegue el día señalado para el pago y por un máximo de tres veces al año, un anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. La trabajadora y el trabajador deberán solicitar el anticipo antes del día quince del mes en cuestión o último día laborable anterior en caso de coincidir éste con fin de semana o festivo. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 50% de las cantidades devengadas, de modo que el importe solicitado a cuenta de anticipo le será descontado en la nómina del mes en cuestión.

#### Artículo 26. *Seguro Médico e indemnización por defunción.*

1. Cada empresa suscribirá como tomador una póliza de seguro médico, con la mercantil Adeslas en el caso del año 2025, que permita a los trabajadores y trabajadoras de la misma, asegurarse en la misma con un ahorro de costes en torno al 30% para la plantilla.

La empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores sobre el procedimiento de gestión de las pólizas, altas, precio, especialidades, etc., de modo que los trabajadores tengan completa información sobre el particular.

2. Como medida de mejora social, y para los casos de fallecimiento de un trabajador o trabajadora en situación de alta en la Empresa y sea cual sea la circunstancia del óbito, la Empresa indemnizará a los herederos legales en cuantía equivalente a una anualidad de salario.

El régimen jurídico de la indemnización por muerte, dependerá de las circunstancias jurídicas y mercantiles que más beneficiosas resulten para la empresa y los trabajadores y trabajadoras (cotización, retención a la Seguridad Social, externalización, etc.). Si se

entendiese gravoso o complejo instaurar un sistema como el descrito, las empresas propondrán medidas alternativas de mejora social que, pactadas con la Representación Legal de los Trabajadores, supongan un compromiso económico parejo a lo antedicho.

#### Artículo 27. *Horas Extras.*

Las horas extraordinarias se clasificarán en:

1. De obligada realización: se considerarán como tales las motivadas por trabajos de reparación imprevistos u otros daños análogos, así como para suplir ausencias imprevistas o cambios en los turnos de trabajo o por las necesidades imprevisibles de producción (periodos de punta).
2. De realización voluntaria: todas las no contempladas en la letra anterior.
3. Las horas extraordinarias que se realicen, podrán ser compensadas por jornadas de descanso dentro de los dos meses siguientes a su realización, o deberán ser abonadas con la nómina del mes siguiente al que se realicen. El importe de las horas extraordinarias es el estipulado en el anexo I del presente convenio. Las horas extraordinarias efectuadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias, no se tendrán en cuenta a efectos del cómputo máximo de 80 horas ex artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.
4. Cuando el personal tenga que trabajar en domingo o festivo se abonarán las horas extras festivas trabajadas, según tablas estipuladas en el anexo I, salvo cuando las trabajadoras y los trabajadores hayan sido contratadas o contratados únicamente para trabajar en domingos o festivos, o cuando la prestación de servicios en dichos domingos o festivos sea inherente a la implantación de un cuarto o quinto turno de trabajo.

#### Artículo 28. *Complemento IT.*

Las Empresas del Grupo, en el supuesto de IT por enfermedad laboral o accidente de trabajo, complementarán las percepciones por IT, hasta el 100% de la base reguladora.

Asimismo, en el supuesto de hospitalización por IT por Contingencias Comunes, las empresas del Grupo complementarán las percepciones por I.T hasta el 100% de la base reguladora durante el tiempo que dure la hospitalización.

#### Artículo 29. *Jubilación parcial.*

Para el acceso de la trabajadora y el trabajador a la jubilación parcial, se estará a lo dispuesto en el apartado 215 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes.

#### Artículo 30. *Régimen disciplinario.*

1. Las empresas del Grupo podrán sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.
2. Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.
3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador o trabajadora.
4. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

##### A) Faltas leves.

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en un mes que no superen los treinta minutos. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de cinco a treinta minutos.

En todo caso será falta leve el exceso de diez minutos en la suma de tiempo de retrasos en el período de treinta días.

2. Ausencia parcial de las jornadas de trabajo diarias, sin haber causa justificada o la debida autorización.

3. El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo, así como los pequeños descuidos en la conservación del material y de la uniformidad.

4. La falta de aseo e higiene personal que afecte negativamente a la imagen de la empresa a la convivencia entre compañeros de trabajo o a la calidad del proceso productivo.

5. No atender a cualquier persona ajena a la empresa y que tenga alguna relación productiva con la misma (comerciales, proveedores, compradoras, etc.) y al público en general, con la diligencia debida.

6. El incumplimiento de los procedimientos y normas puestos en conocimiento del trabajador o trabajadora, siempre que por su trascendencia no pueda considerarse grave o muy grave.

7. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aun cuando sea por breve tiempo.

8. El uso de los teléfonos móviles particulares en el lugar de trabajo.

9. No cursar en el plazo máximo de tres días, la justificación exigible cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

10. Los comentarios despectivos, los insultos, las discusiones o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la empresa, que puedan perjudicar levemente la imagen de la misma.

11. No fichar o marcar en apartados de control a la entrada o salida de trabajo.

12. No comunicar los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de siete días naturales desde que se produzcan los hechos. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio en el mismo plazo. Será falta grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

B) Faltas graves.

1. De cuatro a diez faltas de puntualidad injustificadas en un mes que no superen los sesenta minutos. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de cinco a treinta minutos.

En todo caso será falta grave el exceso de treinta minutos en la suma de tiempo de retrasos en el período de treinta días.

2. Descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías en instalaciones de la Empresa, así como el desorden en su utilización que provoque retraso o disminuya la eficacia en el trabajo, o bien la imprudencia en actos de trabajo, que implique peligro de ocasionar accidentes.

3. Faltar al trabajo un día en el período de seis meses, sin haber causa justificada o la debida autorización.

4. No entregar el correspondiente parte de baja por IT de cualquier tipo, o por maternidad, a los tres días hábiles, de haberse producido el hecho causante, así como no entregar los partes de confirmación en el plazo de siete días naturales desde la fecha de su expedición.

5. El incumplimiento de los procedimientos y normas puestos en conocimiento del trabajador o trabajadora, siempre que por su trascendencia no pueda considerarse muy grave.

6. Las discusiones escandalosas, o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la empresa, que puedan perjudicar gravemente la imagen de la misma, así como la falta notoria de respeto y consideración debida la público o compañeros de trabajo.

7. La desobediencia a las órdenes de los superiores jerárquicos en cualquier materia de trabajo. Si la misma implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio grave para la empresa, se considerará falta muy grave.

8. Ocultación de hechos o faltas que el trabajador o trabajadora hubiese realizado o presenciado, así como la ocultación maliciosa de errores o equivocaciones propias o ajenas, que originen perjuicio para la empresa.

9. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando, firmando, hablando en su nombre o cualquier otro medio.

10. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el tiempo de trabajo. Así como la realización, sin el oportuno permiso, de trabajos personales o particulares, durante la jornada de trabajo o utilizar medios materiales de la empresa.

11. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

C) Faltas muy graves.

1. Más de diez faltas de puntualidad injustificadas en un mes que superen los sesenta minutos. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de cinco a treinta minutos.

En todo caso será falta muy grave el exceso de sesenta minutos en la suma de tiempo de retrasos en el período de treinta días.

2. Faltar al trabajo más de un día en el período de seis meses, sin haber causa justificada o la debida autorización.

3. La realización del trabajo bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiestan externamente los efectos de tales sustancias, así como el consumo, aunque sea ocasional durante la jornada laboral o en las dependencias de la empresa de alcohol, sustancias psicotrópicas, estupefacientes o en general de productos cuyo comercio sea ilegal. Sólo cuando la embriaguez o la toxicomanía aquí referida sea habitual o si repercute negativamente en el trabajo, el trabajador o la trabajadora podrá ser sancionado por la Dirección de la empresa con el despido disciplinario.

4. El incumplimiento de los procedimientos y normas puestos en conocimiento del trabajador o trabajadora, siempre que por su trascendencia se considere muy grave.

5. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier tipo en perjuicios de los intereses de la empresa. Así como realizar negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o por cuenta de otra persona, sin expresa autorización por escrito de la empresa.

6. La simulación de enfermedad o accidente.

7. El robo o hurto o la malversación de bienes o intereses de la empresa, compañeros de trabajo, también a terceros cuando estos se realicen en las instalaciones de la empresa o con ocasión de la realización del trabajo.

8. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma consciente en productos maquinaria, herramientas, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

9. Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros o familiares de estos. El abuso de autoridad de los jefes y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

11. El acoso sexual o por razón de sexo, entendiendo como tal conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para ésta. Así como las conductas discriminatorias y el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

12. La reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo que implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio igualmente grave para la empresa.

14. La obstrucción total o parcial de cualquier sistema de protección o seguridad de la empresa. Así como la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

15. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad e higiene, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas de protección y de prevención derivadas de la Actividad Preventiva y muy especialmente la negativa al uso correcto de los Equipos de Protección Individual (EPI).

16. La aceptación de favores o recompensas de cualquier índole en perjuicio de los intereses de la Empresa.

17. El consumo de productos propiedad de la empresa que no hayan sido previamente abonados, así como venderse o cobrarse a sí mismo.

18. Realizar negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

19. La utilización para uso propio y particular de los medios materiales y elementos de comunicación (en especial el teléfono, Internet y correo electrónico) quedando facultada la empresa para acceder a las comunicaciones con el objeto de verificar el fraude cuando existan indicios razonables de uso indebido de los mismos.

#### *Artículo 31. Régimen de sanciones y prescripción.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

4. Las faltas enumeradas en el convenio prescribirán:

Las leves a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Los plazos reseñados comenzarán a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de los hechos.

#### *Artículo 32. Ropa de trabajo.*

1. Las empresas del Grupo proveerán al trabajador y trabajadora de uniforme de trabajo y zapatos de seguridad para la prestación del servicio atendiendo a las necesidades y estacionalidad del año, siendo el trabajador y trabajadora responsable de mantenerlos en buen estado.

2. El trabajador o trabajadora no podrá usar la ropa laboral entregada por las empresas del Grupo para ninguna actividad ajena a las de la propia empresa.

**Artículo 33. *Buenas Prácticas de trabajo.***

Los trabajadores y trabajadoras se obligan a:

1. Cumplir estrictamente con el Manual de Buenas Prácticas de la Empresa.
2. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
3. Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
4. Contribuir a la mejora de la productividad.

**Artículo 34. *Medidas de Igualdad y Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.***

1. Es pretensión de las empresas del Grupo y sus trabajadores, de conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sobre la base del más absoluto respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo principal de este artículo es superar el planteamiento basado exclusivamente en la prohibición de discriminar para adoptar una perspectiva más amplia que abarca la obligación de impedir la discriminación y promover la igualdad efectiva.

Las empresas del grupo se compromete en los tres primeros meses de vigencia del presente convenio a realizar una campaña de difusión y conocimiento de dicho protocolo entre la plantilla. Dicha campaña se repetirá una vez al año mientras dure la vigencia de este convenio.

2. A partir de la definición legal del plan de igualdad como conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, las medidas a considerar para su valoración en la negociación del plan de igualdad en la empresa, tendrán en consideración los criterios a los que se refiere el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de contratación, promoción o formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

En el marco de esta política, cuyo objeto es el de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, el Grupo pondrá en marcha acciones cuyos objetivos persiguen:

a) Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte del Grupo independientemente de su sexo.

b) Impulsar programas y acciones para la eliminación de barreras físicas y sociales que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos性es y hoy pueden ser desempeñados por ambos.

c) Sensibilizar y preparar a todas las personas integrantes del Grupo para que favorezcan la igualdad de trato y de oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje.

3. Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo. El Grupo, siguiendo con su compromiso en la defensa de la dignidad de todos los trabajadores y trabajadoras, apuesta por crear y/o mantener un entorno laboral que respete la dignidad y libertad personal. Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. En virtud de este derecho, la Dirección y la representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respeten los derechos, la dignidad y la libertad sexual de todas las personas que trabajan en la organización.

De manera especial se destaca el papel que las personas con puestos directivos deben jugar a la hora de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades. Por este motivo, el Grupo hace público que no se tolerarán situaciones ciertas de acoso sexual o por razón de sexo en nuestra organización.

El objeto de este protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus modalidades en y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha del mismo. Dicho protocolo afectará a todos los centros de trabajo del Grupo.

Declaración de Principios:

Garantizar un ambiente de trabajo digno, igualitario y no discriminatorio a todas las personas.

Garantizar la protección y ayuda a la víctima, así como su derecho a la intimidad y privacidad.

Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave que conlleva las oportunas sanciones.

Garantizar el carácter urgente, ágil y confidencial del citado proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Garantizar la participación de la representación del personal en la tramitación del proceso.

Definiciones:

**Acoso Sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

**Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso ambiental (indirecto):** su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. Esta conducta repercuten en el ambiente de trabajo. Como ejemplo se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas de contenido sexual, etc. Suele darse entre compañeros sin presión ni relación de poder jerárquico entre acosador/a y acosado/a.

**Chantaje sexual (directo):** cuando la negativa o sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercuten sobre el acceso de esta persona al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc. Suelde darse entre personas que mantienen una relación de poder jerárquico entre acosador/a y acosado/a.

Algunas de las situaciones habituales de chantaje sexual son:

El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Invitaciones impudicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocian, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una

mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación directa por razón de sexo.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

Taxonomía de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Faltas leves:

- Chistes de contenido sexual sobre la mujer o el hombre.
- Piropos o comentarios sexuales contra los trabajadores/as.
- Pedir reiteradamente citas.
- Acercamiento excesivo.
- Hacer gestos y miradas insinuantes.

Faltas graves:

- Hacer preguntas sobre su vida sexual.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.

Faltas muy graves:

- Abrazos y besos no deseados.
- Tocamientos, pellizcos.
- Acorralamientos.
- Presionar para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Asalto sexual.

Procedimientos:

Procedimiento Preliminar.

Siempre que la persona afectada esté de acuerdo, se intentará resolver el problema de manera preliminar en primera instancia.

La persona afectada comunicará al Comité de Igualdad o alguno de sus miembros de manera verbal o por escrito el supuesto acto de acoso.

En caso de ser otra persona diferente a la afectada la que comunique la situación de acoso lo hará por escrito. El Comité de Igualdad se reunirá con el supuesto agresor/a y/o con ambas partes con la finalidad de conseguir la interrupción de la situación de acoso y alcanzará una solución aceptada por ambas partes. En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días, el Comité de Igualdad dará por finalizado el procedimiento preliminar, proponiendo, si lo estima oportuno, incluso la apertura del procedimiento formal. Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor/a, podrá presentar la denuncia por el procedimiento formal.

#### Procedimiento Formal.

La persona que denuncia podrá hacer llegar su denuncia por cualquier medio o persona al Comité de Igualdad o a cualquiera de sus miembros.

En caso de no ser la víctima la que realice la denuncia ésta deberá entregarse al Comité de Igualdad o a cualquiera de sus miembros por escrito.

Cuando se trate de denuncias verbales, el Comité de Igualdad valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de la Empresa o alguien que la represente, deberán remitir de forma inmediata dicha denuncia al Comité de Igualdad para el inicio de la investigación.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida del Comité de Igualdad como instructor/a y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso. Dicho instructor/a determinará el momento y la necesidad de formalizar por escrito la denuncia.

#### Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso sexual y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, el Comité de Igualdad solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (artículo 21.1), mediante escrito que dirigirá al Departamento de Personas y Valores de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

#### Tramitación.

En el plazo de tres días laborales el Comité de Igualdad nombrará una persona que hará de instructor/a con la víctima y se encargará de las investigaciones preliminares oportunas, tras lo cual, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del Departamento de Personas y Valores la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

#### El Instructor/a con la víctima.

No podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.

Llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados, manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

No podrá tener lazos de consanguinidad hasta 2º grado con ninguna de las personas afectadas por la denuncia.

Dicha persona requerirá de la autorización del Departamento de Personas y Valores para entrevistarse con personas diferentes del acosado/a y presunto acosador/a, así como para acceder a las dependencias de la empresa.

Sus competencias serán las siguientes:

Asistir durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.

Representar a la víctima ante el Comité de Igualdad, siempre que ésta así lo determine.

Efectuar las entrevistas con las personas afectadas.

Recabar la intervención de expertos.

Mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas.

Tener acceso a los centros de trabajo.

Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de la empresa de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

Reportar al Comité de Igualdad un informe preliminar.

Informe de Conclusiones.

En el plazo máximo de quince días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Comité de Igualdad, finalizada la investigación, y previa presentación del Informe Preliminar por parte del Instructor/a elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección Corporativa de Personas y Valores. Corresponde sólo a dicho Departamento el incoar la posible actuación disciplinaria.

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 aquellas situaciones en las que:

La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.

Existan dos o más víctimas.

Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.

La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.

La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.

El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.

El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.

El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.

Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

Represalias:

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

Efectuar una denuncia o atestigar, ayudar o participar en una investigación.

Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.

Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar. Sin embargo, las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

**Comité de Igualdad.**

Cualquier persona que forme parte del Comité de Igualdad involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En este caso, la parte correspondiente sustituirá al objeto de restablecer la totalidad del Comité de Igualdad.

**Competencias y atribuciones del Comité de Igualdad:****Recibir todas las denuncias por acoso.**

Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Comité de Igualdad se le requiera, previa autorización del Departamento de Personas y Valores.

Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personas y Valores las medidas precautorias que estime convenientes.

Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de Personas y Valores de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso.

**Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.**

Anualmente, efectuar un informe, sin datos concretos, del conjunto de actuaciones en materia de acoso, que elevará al Departamento de Personas y Valores.

Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

**Difusión del protocolo.**

Se dará publicidad a este protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo.

De manera especial se enviará a todas las personas del Comité de Dirección y a los delegados de prevención del Grupo, así como a los miembros del Comité de Igualdad.

**Otras disposiciones.**

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos, Órganos directivos y Órganos de gobierno, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituída en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de

puesto de trabajo, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales, siendo potestativo de la empresa su concesión.

Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Tanto el Departamento de Personas y Valores como los Sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuentos empleados/as lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual.

**Artículo 35. Acoso moral: Protocolo de actuación.**

1. Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, a los que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico con la finalidad de atentar contra su dignidad y para crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

2. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador. Es voluntad de la empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ninguna trabajadora o trabajador.

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado o empleada, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc.

– No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado o empleada para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia).

– No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

3. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciara con la denuncia, por parte del que se entienda afectado o afectada por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá

poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud, siempre que así lo solicite la persona afectada.

Procedimiento:

Una vez recibida la denuncia, se iniciara un expediente informativo formando para ello, una comisión de la que formaran parte un componente del Servicio de Prevención, otro del Comité de Empresa y otro de la Dirección y se convocará una reunión de dicho comité para el comienzo del proceso, en el que se instruirá un procedimiento investigador previsto para tales casos y ello con la finalidad de averiguar y esclarecer los hechos denunciados. El denunciante indicará que componente del Comité de Empresa desea que esté en la Comisión de Investigación.

Al recibo de la denuncia y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, se podrá solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Si la denuncia por sí misma no fuera suficiente la Comisión de Investigación designada, podrá citar a la persona denunciante, a fin de que matice, aclare o aporte lo que considere oportuno.

A la vista de las manifestaciones vertidas en la denuncia o en las declaraciones posteriores, la Comisión Investigadora, acordara la citación de cuantas personas estimen conveniente dando trámite de audiencia a todos los afectados y afectadas, implicados o implicadas, o posibles conocedores de los hechos, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los mismos.

En cualquier caso, y una vez finalizado el expediente, se redactará un Informe de conclusiones, ratificado por la Comisión Investigadora, del que se dará cumplida información sobre el resultado de la misma tanto al denunciante como al denunciado o denunciada.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de quince días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El informe podrá finalizar con:

A) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

B) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al *mobbing* y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

C) Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, o similares, se propondrán medidas correctoras que aconseje el informe de conclusión y la Comisión Investigadora que serán en todo caso valoradas y ratificadas por la Dirección Corporativa de Personas y Valores.

D) Indicios claros de Acoso Laboral:

Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el/la precitado/a responsable podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

**Artículo 36. *Protocolo acoso y violencia LGTBI: Medidas para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBI.***

El grupo de empresas de Bebidas Naturales, comprometido con la diversidad, la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos fundamentales de todas las personas, adopta las siguientes medidas conforme a lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrollan el marco normativo de protección y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Estas medidas serán de aplicación a todo el personal que preste servicios dentro del ámbito organizativo del grupo, independientemente de su vínculo contractual, así como a personas candidatas, personal externo, proveedores y visitantes.

**1. Principios de igualdad y no discriminación.**

El grupo de empresas de Bebidas Naturales promoverá un entorno laboral libre de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, asegurando condiciones equitativas en el acceso al empleo, promoción profesional, retribución, formación y demás condiciones laborales.

**2. Acceso al empleo.**

Se garantizará que los procesos de selección y contratación se basen exclusivamente en la formación, competencias y adecuación al puesto, evitando estereotipos y sesgos. Se impartirá formación específica a las personas responsables de los procesos selectivos, con especial atención a la inclusión del colectivo trans.

**3. Clasificación y Promoción Profesional.**

Los criterios para la clasificación, promoción y ascenso serán objetivos, transparentes y medibles. Se evitará cualquier forma de discriminación directa o indirecta, favoreciendo un desarrollo profesional igualitario para todas las personas.

**4. Formación, Sensibilización y Lenguaje Inclusivo.**

Se incluirán contenidos sobre diversidad LGTBI en los planes de formación dirigidos a toda la plantilla, especialmente a puestos con responsabilidad en la gestión de personas. Los contenidos mínimos incluirán:

- Marco normativo y medidas del protocolo LGTBI.
- Definiciones clave sobre orientación, identidad y expresión de género.
- Protocolo de acompañamiento a personas trans.
- Prevención y actuación frente al acoso LGTBlóbico.
- Promoción de lenguaje respetuoso e inclusivo.

Asimismo, se integrará este compromiso en el protocolo de acogida a nuevas incorporaciones.

**5. Entorno laboral seguro e inclusivo.**

Se reforzarán los protocolos internos para prevenir, detectar y actuar frente a conductas discriminatorias. El grupo de empresas de Bebidas Naturales promoverá activamente la diversidad como valor de equipo y de organización.

**6. Permisos y beneficios sociales.**

Se garantizará la igualdad en el acceso a permisos y beneficios sociales, reconociendo la diversidad de modelos familiares, incluidas parejas de hecho y familias homoparentales. Se prestará especial atención a las necesidades específicas del colectivo trans.

**7. Régimen disciplinario.**

Las conductas discriminatorias por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género serán consideradas faltas muy graves. Se aplicará el correspondiente régimen sancionador con especial agravamiento si la conducta parte de una posición jerárquica superior o ante la inacción institucional.

**8. Protocolo de Actuación Frente al Acoso LGTBIfóbico.**

El grupo de empresas de Bebidas Naturales establecerá un protocolo específico y confidencial que permitirá activar medidas urgentes ante situaciones de acoso o violencia por razones LGTBI. Este protocolo incluirá:

- Declaración de principios y ámbito de aplicación.
- Comisión instructora imparcial y formada en igualdad.
- Procedimientos ágiles, confidenciales y protectores para las víctimas.
- Medidas correctoras, sancionadoras y de seguimiento.
- Mecanismos de denuncia segura, incluido canal confidencial de comunicación.

**9. Seguimiento y Evaluación.**

Las medidas aquí descritas serán objeto de seguimiento periódico por parte de los órganos competentes en materia de igualdad, en colaboración con la representación legal de las personas trabajadoras, con el objetivo de garantizar su correcta implementación, actualización y mejora continua.

Procedimiento de actuación:

La persona que denuncia, o a quién ésta autorice, podrá hacer llegar su denuncia a la Dirección de la empresa, a través de cualquier medio, siendo preferente el canal de denuncias código-etico@importaco.com

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se deberá necesariamente incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La denuncia dará lugar a la apertura de expediente informativo por parte de la empresa en el plazo de tres días hábiles, constituyéndose una Comisión de investigación ad hoc formada por un componente del Servicio de Prevención, otro del Comité de Empresa y otro de la Dirección, encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso o violencia denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la Comisión de investigación podrá solicitar cautelarmente la separación de la persona denunciante y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, mediante escrito que dirigirá al Departamento de Personas y Valores de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

El proceso deberá estar sustanciado en un plazo máximo de quince días hábiles contados desde la constitución de la Comisión de investigación.

El informe podrá finalizar con:

A) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

B) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta a la de acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

C) Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, o similares, se propondrán medidas correctoras que aconseje el informe de conclusión y la Comisión Investigadora que serán en todo caso valoradas y ratificadas por la Dirección Corporativa de Personas y Valores.

D) Indicios claros de Acoso y/o violencia:

Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso y/o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, el/la precitado/a responsable podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

#### Artículo 37. *Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.*

1. Se entiende por «violencia de género», a los efectos previstos en este convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiendo por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

2. Aquellas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar las siguientes:

- Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual nivel organizativo si necesitan cambiar las víctimas de residencia, derecho preferente extensible asimismo a las víctimas de terrorismo y a las víctimas de violencia sexual ex artículo 40.4 ET.
- Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- Anticipación del periodo vacacional.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

**Artículo 38. Gestión medioambiental.**

La protección del medio ambiente es uno de los principios básicos de gestión del Bebidas Naturales, es por ello que las partes firmantes del presente convenio se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que tiende a superar las expectativas de los clientes, las exigencias legales y confirma que no impactará conscientemente sobre el medio ambiente. Como base del sistema de gestión medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos y objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Introducir todas aquellas medidas económicamente y tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores o colaboradoras (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos.
- Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la compañía.

**Artículo 39. Inmigración y minorías étnicas.**

Las partes declaran inaceptables los actos y comportamientos de discriminación racista, xenófoba y formas conexas de intolerancia en general, y específicamente contra las trabajadoras y los trabajadores inmigrantes o minorías étnicas que formen parte de esta organización, para lo cual manifiesta su compromiso con la promoción del respeto por la diversidad y la interacción multicultural, garantizando la aplicación a estos colectivos de igualdad de condiciones laborales, derechos y libertades que para el resto de trabajadoras y trabajadores en todas aquellas materias que afecten a su relación laboral, especialmente en las referidas a formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación, y derecho a prestaciones sociales. Del mismo modo, y en la medida de sus posibilidades, la gestión de la diversidad será parte integrante de la política de gestión de los recursos humanos de la empresa con el objetivo de crear una cultura empresarial en la cual cada persona trabajadora, sin distinción alguna, pueda desarrollar plenamente sus capacidades y cualidades. Por ello, en consideración con las necesidades socio-culturales y familiares específicos de estos grupos, y en aras de posibilitar su plena integración laboral y su adaptación al entorno social, desde la organización de la empresa se asumirá el papel de integrador social y mediador intercultural tratando de ayudar a estos trabajadores o trabajadoras para concluir con éxito su adaptación a la dinámica de la empresa y la sociedad.

**Artículo 40. Solución extrajudicial de conflictos laborales.**

Las partes firmantes del presente convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflicto Laborales (ASAC). Las partes signatarias del presente convenio, siempre partiendo del uso voluntario de estos procedimientos, consideran la mediación y arbitraje como posibles alternativas para cualquier conflicto posible. Esta mediación o arbitraje se llevará a cabo a través del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y cuyo laudo se impone por el compromiso adquirido.

Disposición adicional primera.

La empresa tiene instaladas cámaras de video vigilancia en las plataformas de mercancías y puntos de venta para la protección del patrimonio de la empresa y la seguridad de las personas. Además del público conocimiento derivado de la cartelería instalada e información global, se informará específica y personalmente a las trabajadoras y los trabajadores y al comité sobre el particular por la posibilidad de que las grabaciones puedan utilizarse en caso de comisión de ilícitos laborales o penales, en el bien entendido del necesario respeto y salvaguarda del derecho a la intimidad de la trabajadora y el trabajador y a la protección de sus datos personales.

Disposición final primera.

Lo pactado en este documento queda sujeto al estricto cumplimiento por ambas partes de todas sus cláusulas y condiciones.

Disposición final segunda.

Las referencias que en este convenio se realizan a los «días», tendrán consideración de naturales salvo que expresamente se les dote de naturaleza laborable.

En Valencia, a 10 de julio de 2025.

#### ANEXO I

##### Tablas salariales año 2025 expresadas en euros brutos

Grupos profesionales	Denominación	Salario bruto anual 2025	Salario convenio mensual	Prorrata pagas mensual
Grupo 1.	Ayudantes.	18.605,69	1.328,98	221,50
Grupo 2.	Especialistas.	18.605,69	1.328,98	221,50
Grupo 3B.	Oficiales.	20.841,90	1.488,71	248,12
Grupo 3A.	Expertos.	21.714,06	1.551,00	258,50
Grupo 4.	Técnicos	23.078,25	1.648,45	274,74
Grupo 5.	Adjuntos.	25.901,95	1.850,14	308,36
Grupo 6.	Responsables.	29.788,82	2.127,77	354,63

##### Tablas conceptos horas extras, horas extras festivas y nocturnidad 2025 expresadas en euros brutos

Grupos Profesionales	Denominación	Hora extra	Hora extra festiva	Nocturnidad
Grupo 1.	Ayudantes.	14,37	20,29	15,66
Grupo 2.	Especialistas.	14,37	20,29	15,66
Grupo 3B.	Oficiales.	15,43	22,73	19,86
Grupo 3A.	Expertos.	16,53	23,96	20,81
Grupo 4.	Técnicos.	17,37	25,17	21,93
Grupo 5.	Adjuntos.	19,84	29,16	21,62
Grupo 6.	Responsables.	–	–	–

Grupos profesionales	Denominación	Plus turnicidad/mes	Variable anual
Grupo 1.	Ayudantes.	250	—
Grupo 2.	Especialistas.	250	1.860,57
Grupo 3B.	Oficiales.	280	2.084,18
Grupo 3A.	Expertos.	295	2.171,40
Grupo 4.	Técnicos.	310	2.307,83
Grupo 5.	Adjuntos.	—	2.590,19
Grupo 6.	Responsables.	—	2.978,88

**Tablas salariales año 2026 expresadas en euros brutos**

Grupos profesionales	Denominación	Salario Bruto Anual 2026	Salario convenio mensual	Prorrata pagas mensual
Grupo 1.	Ayudantes.	18.977,81	1.355,56	225,93
Grupo 2.	Especialistas.	18.977,81	1.355,56	225,93
Grupo 3B.	Oficiales.	21.258,73	1.518,48	253,08
Grupo 3A.	Expertos.	22.148,34	1.582,02	263,67
Grupo 4.	Técnicos.	23.539,82	1.681,42	280,24
Grupo 5.	Adjuntos.	26.419,98	1.887,14	314,52
Grupo 6.	Responsables.	30.384,59	2.170,33	361,72

**Tablas conceptos horas extras, horas extras festivas y nocturnidad 2026 expresadas en euros brutos**

Grupos profesionales	Denominación	Hora extra	Hora extra festiva	Nocturnidad
Grupo 1.	Ayudantes.	14,66	20,70	15,97
Grupo 2.	Especialistas.	14,66	20,70	15,97
Grupo 3B.	Oficiales.	15,74	23,19	20,26
Grupo 3A.	Expertos.	16,86	24,44	21,22
Grupo 4.	Técnicos.	17,71	25,68	22,37
Grupo 5.	Adjuntos.	20,23	29,74	22,05
Grupo 6.	Responsables.	—	—	—

Grupos profesionales	Denominación	Plus turnicidad/mes	Variable anual
Grupo 1.	Ayudantes.	280	—
Grupo 2.	Especialistas.	280	1.897,78
Grupo 3B.	Oficiales.	300	2.125,87
Grupo 3A.	Expertos.	310	2.214,83
Grupo 4.	Técnicos.	320	2.353,98
Grupo 5.	Adjuntos.	—	2.642,00

Grupos profesionales	Denominación	Plus turnicidad/mes	Variable anual
Grupo 6.	Responsables.	—	3.038,46

\* Se acuerda que para el año 2027, se aplicará el incremento que se pacte a nivel general en el convenio en el Plus turnicidad.