

SECCIÓN QUINTA

Núm. 7780

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Concesiones y Bebidas Carbónicas, S.A.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Concesiones y Bebidas Carbónicas, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Concesiones y Bebidas Carbónicas, S.A., para los años 2024 a 2029 (código de convenio 50002092011991), suscrito el día 22 de agosto de 2025 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo junto con su documentación complementaria el día 5 de septiembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 24 de octubre de 2025. — La subdirectora provincial de Trabajo de Zaragoza, Ana María Catalán Cólera.

CONVENIO COLECTIVO CONCESIONES Y BEBIDAS CARBÓNICAS, S.A. (COBECSA), 2024-2029

ÍNDICE

Capítulo I: Disposiciones generales

Art. 1.º Ámbito territorial

Art. 2.º Ámbito personal

Art. 3.º Ámbito temporal, vigencia y duración

Art. 4.º Comisión paritaria

Art. 5.º Compensación, absorción y garantía «ad personam»

Art. 6.º Organización de trabajo

Art. 7.º Vinculación a la totalidad

CAPÍTULO II: CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 8.º Cambio de modelo retributivo y estructura salarial

Art. 9.º Sistema de progresión salarial

Art. 10.º Sistema de productividad variable

Art. 11.º Horas extraordinarias

Art. 12.º Plus de nocturnidad

Art. 13.º Plus de transporte

Art. 14.º Plus por cambio de turno

Art. 15.º Gratificaciones extraordinarias

Art. 16.º Participación en beneficios

Art. 17.º Paga de vacaciones



CAPÍTULO III: TIEMPO DE TRABAJO

Art. 18.º Jornada laboral

Art. 19.º Vacaciones

Art. 20.º Licencias y permisos

CAPÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 21.º Grupos y categorías profesionales

CAPÍTULO V: CONTRATACIÓN Y CESES

Art. 22.º Modalidades del contrato de trabajo

Art. 23.º Ceses

CAPÍTULO VI: MEJORAS SOCIALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 24.º Incapacidad temporal

Art. 25.º Ropa de trabajo

Art. 26.º Retirada de carné

Art. 27.º Derechos individuales e igualdad

Art. 28.º Bonificación de productos

Art. 29.º Jubilación voluntaria (no parcial) anticipada

Capítulo VII: Régimen disciplinario

Art. 30.º Régimen de faltas y sanciones

CAPÍTULO VIII: DERECHOS SINDICALES

Art. 31.º Cuota sindical

Art. 32.º Derechos de los representantes de los trabajadores

CAPÍTULO IX: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 33.º Prevención de riesgos laborales

Art. 34.º Vigilancia de la salud

CAPÍTULO X: MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS

LGTBIQ+

Art. 35.º Igualdad de trato y no discriminación.

Art. 36.º Acceso al empleo.

Art. 37.º Clasificación y promoción profesional.

Art. 38.º Formación, sensibilización y lenguaje.

Art. 39.º Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Art. 40.º Permisos y beneficios sociales.

Art. 41.º Régimen disciplinario.

Art. 42.º Definiciones.

CLÁUSULAS FINALES

Cláusula adicional primera

Cláusula adicional segunda

Cláusula adicional tercera

CLÁUSULA ADICIONAL TRANSITORIA: CONSOLIDACIÓN SALARIAL INICIAL

ANEXO I-A: Tablas salariales de referencia (nuevo ingreso y <3 años antigüedad)

ANEXO I-B: Tabla de salarios objetivo (39 años)

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONCESIONES Y BEBIDAS CARBÓNICAS, S.A.(COBECSA)
PARA LOS AÑOS 2024-2029**

El presente convenio colectivo de trabajo se concierta entre la representación de la dirección de Concesiones y Bebidas Carbónicas, S.A. (en adelante COBECSA o la empresa) y la representación legal de los trabajadores (RLT), otorgándose mutua legitimación y representatividad para la firma de este.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.º *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente convenio colectivo se aplicarán a todos los centros de trabajo de la empresa COBECSA ubicados en la provincia de Zaragoza.

Art. 2.º *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa y que estén sujetos a contrato de trabajo, excepción hecha del personal de alta dirección comprendido en el art. 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ámbito temporal, vigencia y duración.*

La duración del presente convenio será de seis años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2024 y finalizando el 31 de diciembre de 2029, sea cual sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza (BOPZ).

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado a la fecha de su finalización, sin necesidad de comunicación previa entre las partes o a la autoridad laboral.

Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones para el próximo convenio colectivo dentro de los tres últimos meses de vigencia del presente.

Durante el periodo de negociación y hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio, se mantendrá la ultraactividad del presente convenio en los términos establecidos legalmente.

Art. 4.º *Comisión paritaria.*

Para entender de las cuestiones que se deriven de la aplicación de este convenio, se establece la comisión paritaria, que estará formada por un número igual de representantes de la empresa y de la RLT firmante del presente convenio. El número de miembros se determinará en la primera reunión constitutiva.

Esta comisión resolverá las dudas que se planteen en la aplicación del articulado del presente convenio colectivo, sin perjuicio de que los interesados acudan, en su caso, ante los órganos jurisdiccionales o administrativos competentes.

La misma será la encargada de velar por el cumplimiento de este convenio, así como de conocer e interpretar, en su caso, cuantas cuestiones surjan de su aplicación.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes en el plazo de diez días hábiles a partir de la solicitud.

En cualquier cuestión que surgiera debido al cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio, las partes se comprometen, a partir del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de medidas de conflicto colectivo sin previo sometimiento de esta a la comisión paritaria.

Solo si no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes podrán hacer uso de los mecanismos legalmente establecido.

Los acuerdos de la comisión paritaria lo serán siempre con el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3, las partes se comprometen a someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que deberá contar con la información y documentación necesaria y dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse. Si no se alcanza un acuerdo en la comisión paritaria, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbitos estatal o autonómico, incluyendo el sometimiento al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Art. 5.º *Compensación, absorción y garantía "ad personam".*

1. Las condiciones económicas pactadas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, compensarán y absorberán todas las existentes en



el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de estas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones legales o reglamentarias, salvo que expresamente se pacte lo contrario.

2. No obstante, lo anterior, se respetarán como garantía “ad personam” las situaciones personales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, resultasen superiores a las establecidas en el presente convenio.

Art. 6.º Organización de trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, quien, previa información y consulta a los representantes de los trabajadores en los términos legalmente establecidos, podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización considere oportuno, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, todo ello con respeto a los derechos y la dignidad de los trabajadores.

Art. 7.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la autoridad laboral o la jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobará alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, éste quedará sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su contenido global.

CAPÍTULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 8.º Cambio de modelo retributivo y estructura salarial.

1. Nuevo modelo retributivo: Con el objetivo de modernizar la estructura salarial y establecer un marco más predecible y equitativo, las partes acuerdan una modificación sustancial del modelo retributivo con efectos desde el 1 de enero de 2024. Este cambio implica la supresión del anterior sistema de promoción económica, que se basaba exclusivamente en el devengo de antigüedad, para dar paso a un nuevo sistema de progresión salarial. El nuevo modelo está diseñado para que, durante la vigencia del presente convenio, la retribución de los trabajadores progrese hasta consolidar en su salario bruto el valor equivalente a la antigüedad máxima que se podía devengar bajo el convenio anterior. Este límite se denomina “Salario Objetivo (39 años)” y su cálculo y aplicación se detallan en el artículo 9 y los anexos correspondientes.

2. Supresión del complemento de antigüedad: En consecuencia, queda suprimido el concepto salarial de “Complemento de Antigüedad” regulado en el artículo 10 del convenio colectivo de COBECSA 2019-2023. A partir del 1 de enero de 2024, no se devengarán nuevos importes por este concepto (trienios, etc.).

3. Consolidación salarial inicial: Para el personal con antigüedad reconocida a 31 de diciembre de 2023, las cuantías que vinieran percibiendo individualmente por el concepto de “Complemento de Antigüedad” a dicha fecha, se integrarán en su Salario Bruto Anual. Este nuevo Salario Bruto Anual Consolidado a 31 de diciembre de 2023 servirá como base de partida para la aplicación del sistema de progresión salarial descrito en el artículo 9.2.

Art. 9.º Sistema de progresión salarial.

9.1. Modalidades de progresión salarial

Se establecen dos modalidades de progresión salarial durante la vigencia del convenio, en función de la antigüedad del trabajador en la empresa:

a) Personal con antigüedad inferior a 3 años:

Percibirán las retribuciones establecidas en las tablas salariales de referencia que figuran en el anexo I-A del presente convenio, actualizadas anualmente según las tablas correspondientes a cada año de vigencia.

b) Personal con antigüedad igual o superior a 3 años:

Su progresión salarial se regirá por el sistema de Diferencial Retributivo Individual establecido en el apartado 9.2.

9.2. Sistema de Diferencial Retributivo Individual

a) Cálculo del Diferencial:

Para cada trabajador se calculará un “Diferencial Retributivo Individual” como la diferencia monetaria entre su Salario Bruto Anual Consolidado a 31 de diciembre de 2023 y su Salario Objetivo, definido por la tabla salarial correspondiente a su categoría profesional y antigüedad máxima alcanzable.

b) Distribución temporal del Diferencial:

El Diferencial Retributivo Individual calculado se distribuirá exclusivamente a lo largo de los años de vigencia del convenio conforme a los siguientes porcentajes:

- Año 2024: 25,00% del Diferencial Retributivo Individual
- Año 2025: 17,86% del Diferencial Retributivo Individual
- Año 2026: 10,71% del Diferencial Retributivo Individual
- Año 2027: 10,71% del Diferencial Retributivo Individual
- Año 2028: 17,86% del Diferencial Retributivo Individual
- Año 2029: 17,86% del Diferencial Retributivo Individual

c) Aplicación:

Cada año, el trabajador percibirá únicamente el importe correspondiente al porcentaje del Diferencial Retributivo Individual establecido para dicho año. No procederá ningún incremento adicional sobre el salario base más allá de la aplicación de este sistema.

9.3. Clarificación sobre el cálculo

El incremento anual del trabajador será el resultado de multiplicar su Diferencial Retributivo Individual por el porcentaje correspondiente a cada año, NO la suma de ambos conceptos.

Fórmula: Incremento Anual = Diferencial Retributivo Individual × Porcentaje del Año

9.4. Ejemplo práctico-Oficial 2.

• Trabajador Oficial 2 con:

—Salario de partida (2023): Su Salario Bruto Anual Consolidado a dicha fecha es de 17.045,54 €.

—Salario objetivo (2029): El objetivo para su categoría es de 23.526,89 €.

—Diferencial retributivo individual: Conforme a la tabla del Anexo I-B, le corresponde un diferencial de 6.312,38 €.

La progresión de su salario bruto anual durante la vigencia del convenio sería la siguiente:

- 2024: 17.045,54 € + (6.312,38 € × 25,00%) = 18.623,64 €
- 2025: 18.623,64 € + (6.312,38 € × 17,86%) = 19.751,06 €
- 2026: 19.751,06 € + (6.312,38 € × 10,71%) = 20.427,12 €
- 2027: 20.427,12 € + (6.312,38 € × 10,71%) = 21.103,18 €
- 2028: 21.103,18 € + (6.312,38 € × 17,86%) = 22.230,60 €
- 2029: 22.230,60 € + (6.312,38 € × 17,86%) = 23.358,02 €

Verificación: Al final del período, el trabajador habrá recibido el 100% de su Diferencial Retributivo Individual (6.312,38 €) distribuido a lo largo de los 6 años, alcanzando exactamente su salario objetivo.

9.5. Progresión salarial

Al finalizar la vigencia del convenio (2029), todos los trabajadores con antigüedad igual o superior a 3 años habrán alcanzado el 100% de su Diferencial Retributivo Individual, equiparando su retribución al Salario Objetivo de su categoría profesional.

Esta progresión sustituye cualquier otro sistema de incrementos salariales durante el período de vigencia del convenio para el personal afectado por esta modalidad.

Por ello, el Diferencial Retributivo Individual será compensado y absorbido en la cuantía correspondiente para alcanzar las cantidades que correspondan en las tablas de Convenio del Anexo I-A.



Art. 10.º Sistema de productividad variable.

Se establece un sistema de incentivos de productividad variable con las siguientes características:

1. Pago: El incentivo se abonará mensualmente, calculado sobre el promedio de productividad de los tres meses anteriores. (Ejemplo: la productividad de agosto, septiembre y octubre determinará el pago en la nómina de noviembre).

2. Cálculo de la productividad:

—La productividad se medirá tomando como referencia los indicadores y puntuaciones de las GMP (Buenas Prácticas de Manufactura) de la empresa, que actuarán como factor multiplicador. Los parámetros específicos de las GMP y su ponderación se detallarán en el anexo II.

—La presencia para el cálculo de la productividad se computará en días laborables efectivos.

—Se tomará como referencia la productividad del año anterior (año -1) para determinar los tramos de pago del año en curso.

3. Importe del incentivo mensual:

—Si la productividad promedio de los 3 meses es inferior a la productividad del (año -1) en más de un 2%: 45 € brutos.

—Si la productividad promedio de los 3 meses se sitúa en un rango de +/- 2% respecto a la productividad del (año -1): 100 € brutos.

—Si la productividad promedio de los 3 meses es superior a la productividad del (año -1) en más de un 2%: 180 € brutos.

4. Revisión: Durante el primer semestre de 2026, las partes firmantes del convenio se reunirán para analizar el funcionamiento de este sistema y negociar su continuidad o modificación para los años sucesivos. En caso de no alcanzarse un acuerdo antes del 31 de diciembre de 2026, el sistema aquí descrito se prorrogará automáticamente en sus mismos términos durante el año siguiente, y así sucesivamente.

5. Este incentivo no se abonará en caso de incapacidad temporal, permiso por nacimiento y cuidado del menor, o por cualquier otra causa por la que el contrato de trabajo quede suspendido, en proporción al tiempo de suspensión.

Art. 11.º Horas extraordinarias.

1. Las horas extraordinarias que puedan realizarse por necesidades del servicio se abonarán con los siguientes importes:

—A partir del 1 de enero de 2024: 16,00 € brutos por hora.

—Este valor se incrementará en 0,50 € brutos por hora cada 1 de enero de los años sucesivos de vigencia del convenio (es decir, 16,50 €/h en 2025; 17,00 €/h en 2026, y así sucesivamente).

—El incremento correspondiente a 2025 (alcanzando 16,50 €/h) se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025.

2. Las horas extraordinarias realizadas en domingos y días festivos (considerando desde las 22:00 horas del sábado o víspera de festivo hasta las 22:00 horas del domingo o festivo) se abonarán a razón de 50,00 € brutos por turno o la parte proporcional si la duración es inferior. Este importe se actualizará anualmente a partir del 1 de enero de 2025 según el IPC real del año anterior (IPC año -1). El importe actualizado para 2025 se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025.

3. La realización de horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos legalmente establecidos. Se optará preferentemente por su compensación por tiempo de descanso equivalente, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Art. 12.º Plus de nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad por cada hora efectivamente trabajada entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

—El valor de este plus a partir del 1 de enero de 2024 será de 3,38 € brutos por hora nocturna.

—Este importe se actualizará anualmente a partir del 1 de enero de 2025 según el IPC real del año anterior (IPC año -1).



—El importe actualizado para 2025 se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025.

Art. 13.º Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte de carácter extrasalarial para compensar los gastos de desplazamiento al centro de trabajo, con las siguientes cuantías mensuales, efectivas y con devengo a partir de la nómina del mes de marzo de 2025, inclusive:

—Trabajadores cuyo domicilio se encuentre a una distancia entre 15 y 30 km del centro de trabajo: 25 € brutos/mes.

—Trabajadores cuyo domicilio se encuentre a una distancia superior a 30 km del centro de trabajo: 50 € brutos/mes.

Estos importes se actualizarán anualmente a partir del 1 de enero de 2026 según el IPC real del año anterior (IPC año -1). La distancia se medirá por la ruta más corta calculada por sistemas de navegación GPS estándar.

Art. 14.º Plus por cambio de turno.

Se abonará un plus de 10 € brutos cuando, por necesidades organizativas y a instancia de la empresa, se modifique el turno de trabajo asignado al trabajador. Esta cantidad se abonará únicamente cuando se produzca por un único cambio en una semana.

La recuperación del turno original no generará, en todo caso, el nuevo abono de este plus.

En caso de que se realice más de un cambio en una semana del sistema de turno establecido en el calendario de la persona trabajadora, sin que sea un retorno a su turno establecido, se abonará la cantidad de 25 €.

Art. 15.º Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal de la empresa afectado por el presente convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio y diciembre.

Cada una de estas gratificaciones consistirá en una mensualidad del Salario Base de Convenio vigente en el momento del devengo. Se computarán los salarios de 30 días.

Estas pagas se devengarán semestralmente: la de julio, del 1 de enero al 30 de junio; y la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre. El personal que ingrese o cese durante el año percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado durante el semestre de devengo.

Art. 16.º Participación en beneficios.

Con el carácter de participación en beneficios, la empresa abonará a sus trabajadores una gratificación equivalente a una mensualidad del Salario Base de Convenio vigente. Esta paga se distribuirá en dos fracciones: quince días en marzo y quince días en septiembre.

Su devengo será anual, y se abonará en proporción al tiempo trabajado durante el año natural anterior para la paga de marzo, y en proporción al tiempo trabajado en el año en curso para la paga de septiembre.

Art. 17.º Paga de vacaciones.

Todos los trabajadores de la empresa percibirán una gratificación de quince días de Salario Base de Convenio vigente, que se deberá hacer efectiva en el mes de octubre de cada año. Su devengo será anual.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO

Art. 18.º Jornada laboral.

Se establece una jornada laboral de 1.764 horas efectivas de trabajo en cómputo anual. No computa a estos efectos el tiempo de descanso denominado de «bocadillo».

La distribución de la jornada se realizará conforme a los calendarios laborales que se establecerán anualmente, previa consulta con la RLT.

En todo caso se estará a la legislación vigente relativa a jornada laboral.



Art. 19.º *Vacaciones.*

Los trabajadores de la empresa acogidos al presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables. De estos, al menos 10 días laborables se disfrutarán preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El calendario de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y la RLT, y en su defecto, según lo establecido legalmente. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Art. 20.º *Licencias y permisos.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Tres días por el fallecimiento,

B. 2) Cinco días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad-incluida la pareja de hecho, así como de cualquier persona que conviva con la persona trabajadora.-

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

g) 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 aquélla.

h) Un día en caso de boda de padres, hijos o hermanos.

i) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes, incluidos los de obtención del carné de conducir, o para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada por la legislación vigente.

j) En caso de consulta médica propia o de hijos menores de 16 años o familiares dependientes hasta el segundo grado que no puedan valerse por sí mismos, que coincida con el horario de trabajo, se concederá el tiempo indispensable para ello, debiendo preavisar al superior jerárquico y justificar posteriormente la asistencia.

k) Días de asuntos propios: Se dispondrá de dos días de asuntos propios al año. Uno de ellos será retribuido y el otro no retribuido. Para el disfrute del día retribuido, y para el no retribuido si se pretende encadenar con periodos de vacaciones, se requerirá un preaviso de al menos 7 días laborables, y su concesión estará sujeta a las necesidades del servicio. No podrán acumularse al periodo vacacional más de uno de estos días, salvo acuerdo expreso. Estos días no podrán coincidir con puentes, fiestas patronales o periodos de máxima actividad, salvo autorización expresa.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 21.º *Grupos y categorías profesionales.*

Con el objetivo de simplificar y adaptar la estructura organizativa a las necesidades actuales, se establece un nuevo sistema de clasificación profesional basado en el nivel



de dominio competencial, responsabilidad y autonomía en el desempeño del puesto de trabajo. Este sistema es de aplicación transversal a todas las áreas funcionales de la empresa (producción, mantenimiento, administración, logística, etc.).

El personal afectado por el presente convenio se clasificará en las siguientes categorías profesionales:

MANAGER: Personal que, con la formación y experiencia adecuadas, asume la responsabilidad de la gestión de equipos, la planificación y coordinación de un área o departamento, y la consecución de objetivos estratégicos definidos por la dirección. Ejerce funciones de liderazgo y supervisión sobre otros trabajadores.

OFICIAL DE 1ª: Personal que, por su alto nivel de cualificación y experiencia, ejecuta con total autonomía y pericia las tareas más complejas de su especialidad funcional. Es capaz de resolver incidencias de alta dificultad, tomar decisiones técnicas dentro de su ámbito y, en su caso, supervisar y formar a otros trabajadores de categorías inferiores.

OFICIAL DE 2ª: Personal que, con un dominio notable de su oficio, realiza tareas cualificadas con un alto grado de autonomía, aunque puede requerir supervisión o apoyo para trabajos de especial complejidad o que se desvíen de los procedimientos habituales. Se encuentra en una fase de consolidación de su pericia profesional.

OFICIAL DE 3ª: Personal en fase de desarrollo de sus competencias profesionales. Realiza tareas cualificadas de menor complejidad bajo supervisión directa, siguiendo instrucciones y procedimientos establecidos, con el objetivo de adquirir la experiencia necesaria para progresar a niveles superiores de autonomía.

PEÓN: Personal cuyas funciones consisten principalmente en la ejecución de tareas que requieren esfuerzo físico y la observancia de instrucciones sencillas y directas, sin que para su desempeño sea necesario un periodo de adaptación o una cualificación técnica específica.

La correspondencia entre las antiguas categorías y esta nueva estructura se llevará a cabo según lo dispuesto en la disposición transitoria segunda.

CAPÍTULO V

CONTRATACIÓN Y CESES

Art. 22.º *Modalidades del contrato de trabajo.*

A) Jubilación parcial y anticipada: La empresa mostrará su mejor disposición para atender las solicitudes que se puedan producir de jubilaciones parciales y anticipadas, siempre contemplando las posibilidades permitidas por la legislación laboral vigente.

B) Jubilación forzosa: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

C) Contratos por circunstancias de la producción: Se estará a la regulación legal vigente para estas modalidades contractuales, adaptándose a las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

D) Contratos formativos: Se regirán por la normativa general vigente en cada momento.

Art. 23.º *Ceses.*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de esta, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

A) Personal de la categoría "Manager": Un mes.

B) Resto de personal: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de este el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada al finalizar el plazo a abonar al trabajador la liquidación correspondiente.

CAPÍTULO VI

MEJORAS SOCIALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 24.º Incapacidad temporal.

En los casos de baja por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará o complementará la prestación de la Seguridad Social en las siguientes cuantías:

—Del primer día al tercero: 100% del Salario Base de Convenio del mes (según tablas del anexo I-A).

—En cualquier caso, de ser precisa la hospitalización se abonará una indemnización hasta alcanzar el 100% de la base reguladora utilizada para el cálculo de la prestación por incapacidad temporal.

La empresa abonará a los trabajadores a su servicio, en baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional una indemnización complementaria hasta alcanzar el 100% de su salario real. Está incluida la baja profesional por estafilococos del carné de manipulador de alimentos.

Al personal fijo de plantilla se le reservará el puesto de trabajo durante el período de incapacidad temporal y hasta su declaración de incapacidad en los grados que legalmente correspondan, de acuerdo con las leyes vigentes sobre la Seguridad Social y así contemplado en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25.º Ropa de trabajo.

Se conviene conceder al personal reseñado a continuación, equipo de ropa de trabajo de invierno y de verano, entregándose en mayo la de verano y en el mes de octubre la de invierno. La duración de la ropa de trabajo será como máximo de un año a excepción de las prendas cazadora, jersey y anorak, que será de dos años y se cambiarán previa presentación de la usada y deteriorada.

Personal de fábrica/producción: Dos camisas de verano, dos pantalones de verano, dos monos de invierno, dos camisas de invierno, un anorak, un par de botas, guantes de abrigo para carretilleros.

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se recuerda la obligatoriedad de observar el máximo cuidado en la conservación de ropa, equipos de protección y materiales de trabajo, así como evitar el llevar anillos, relojes, pendientes, piercings, cadenas, etc. para minimizar el riesgo de un accidente de trabajo.

Art. 26.º Retirada de carné.

La retirada del carné de conducir por motivo de infracción de tráfico que no sea por alcoholemia o toxicomanía en horas de trabajo no dará lugar a despido. Al conductor sancionado, mientras dure la misma, se le dará ocupación en otro puesto de la empresa, incorporándose a su trabajo habitual en el momento del cese de la sanción. La retirada del carné de conducir, en caso de derivarse de una imprudencia temeraria, toxicomanía o embriaguez, en horas de trabajo y en sentencia judicial firme, se asimilará a una causa más de las determinadas como faltas muy graves.

Art. 27.º Derechos individuales e igualdad.

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, raza o color, ideas políticas, sindicales o religiosas consecuentemente con su actuación respecto a las mismas, en ningún aspecto de las relaciones laborales. La empresa promoverá activamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Art. 28.º Bonificación de productos.

El personal fijo de plantilla tendrá derecho, en concepto de bonificación al consumo de productos «Konga», a una asignación mensual. Para el año 2024, esta asignación será de 9,75 €. Este importe se actualizará anualmente de acuerdo con el incremento general pactado para el Salario Base en el presente convenio. Además, la empresa realizará descuentos especiales sobre los precios de tarifa en las compras que los empleados realicen para el consumo familiar.



Art. 29.º *Jubilación voluntaria (no parcial) anticipada.*

El trabajador que tuviese una antigüedad en la empresa al menos de 20 años, siempre que se jubile voluntariamente de forma anticipada (no parcial), percibirá previa comunicación por escrito de las cantidades siguientes:

Por jubilación anticipada voluntaria a los 63 años: 5 mensualidades. Calculadas en base a 31 días por mensualidad, del Salario Base de Convenio vigente en el momento de la jubilación.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 30.º *Régimen de faltas y sanciones.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se considerarán leves, graves o muy graves, en atención a su naturaleza.

Se considerarán como leves las faltas de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo, las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa (si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves), fumar en lugares en que está prohibido por razones de seguridad o higiene. Esta prohibición deberá figurar claramente por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente y cualquier otra de naturaleza análoga.

Serán consideradas como faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, la imprudencia en acto de servicio (si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave), simular la presencia de otro trabajador fichando por él, ausentarse del centro de trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en general la reincidencia en faltas leves dentro del término del año y cuantas características análogas a las enumeradas.

Se consideraran faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra y obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros o subordinados, la deslealtad, el abuso de confianza, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez, blasfemia habituales, la indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa y las de naturaleza análoga.

Las sanciones que pueden imponerse en cada caso según la falta serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y haber de dos a quince días.

Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días, hasta sesenta, y despido disciplinario.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir un delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediera.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Art. 31.º *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual la cuota sindical correspondiente.



El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las anteriores detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiera.

Art. 32.º Derechos de los representantes de los trabajadores.

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por las leyes, se reconoce a los representantes de los trabajadores las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

En función de la materia de que se trata:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajador y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará a los representantes de los trabajadores el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, a la autoridad laboral competente.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despidos.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos oportunos ante la empresa y los organismos o tribunales oportunos o competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de esta en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se reconoce a los representantes de los trabajadores capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.



g) Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer a la representación de los trabajadores, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

h) Los representantes de los trabajadores velarán no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

C) Garantías:

a) Ninguno de los representantes de los trabajadores podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocaciones o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que deberán ser oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación de los trabajadores, y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

b) Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o debido al desempeño de su representación.

d) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

e) Podrán disponer del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine. Se podrán establecer pactos y sistemas de acumulación de horas de los distintos representantes, en uno o varios de sus componentes, sin rebajar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de sus remuneraciones.

f) Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de representantes como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

g) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los representantes de los trabajadores, a fin de prever la asistencia de estos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación y otras entidades.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 33.º *Prevención de riesgos laborales.*

La empresa aplicará la normativa legal de seguridad e higiene contenido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las demás disposiciones que le sean de aplicación, atendiendo especialmente a la prevención de riesgos. Se fomentará la participación de los trabajadores y sus representantes en esta materia.

Art. 34.º *Vigilancia de la salud.*

La empresa realizará la vigilancia de la salud de los trabajadores de conformidad con las exigencias y la periodicidad que se establezcan en el plan



correspondiente, una vez evaluados los riesgos de cada puesto de trabajo, garantizando la confidencialidad de los datos.

CAPÍTULO X

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS LGTBIQ+

Art. 35.º *Igualdad de trato y no discriminación.*

La empresa desarrollará acciones para crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBIQ+, no solo en lo relativo a la orientación e identidad sexual, sino también a la expresión de género o las características sexuales.

Art. 36.º *Acceso al empleo.*

La empresa desarrollará medidas dirigidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Se establecerán criterios claros y concretos para garantizar un proceso de selección y contratación que priorice la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Art. 37.º *Clasificación y promoción profesional.*

La empresa basará la clasificación y promoción profesional en criterios objetivos tales como el nivel de cualificación y la capacidad, evitando discriminación directa o indirecta para las personas LGTBIQ+ y garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Art. 38.º *Formación, sensibilización y lenguaje.*

La empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Art. 39.º *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

La empresa promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIQ+fóbicos, especialmente a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Art. 40.º *Permisos y beneficios sociales.*

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, teniendo en cuenta la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBIQ+ conforme a la legislación vigente. Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos fijados legalmente para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Art. 41.º *Régimen disciplinario.*

Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras serán considerados como faltas muy graves.

Art. 42.º *Definiciones.*

A los efectos de este capítulo, se entenderá por:

ORIENTACIÓN SEXUAL: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. Puede ser heterosexual, homosexual (gais o lesbianas) o bisexual.

IDENTIDAD SEXUAL: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine.



EXPRESIÓN DE GÉNERO: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

PERSONA TRANS: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

LGTBIQ+FOBIA: Rechazo, prejuicio o discriminación hacia las personas LGTBIQ+. Incluye la homofobia, bifobia y transfobia.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, acuerdo marco para las industrias de bebidas refrescantes, y demás disposiciones legales de aplicación.

Segunda. — A la entrada en vigor del presente convenio, la empresa procederá a la reclasificación de todo el personal en la nueva estructura de categorías profesionales definida en el artículo 21. Dicha reclasificación se realizará atendiendo a las funciones, responsabilidades, autonomía y nivel competencial que cada trabajador desempeñe de manera efectiva. La empresa notificará por escrito a cada trabajador su nueva categoría profesional. La comisión paritaria del convenio entenderá de las posibles discrepancias que pudieran surgir en este proceso.

Tercera. — Las partes firmantes manifiestan que la empresa se encuentra adherida al Plan de Igualdad del Grupo Ágora, con vigencia hasta el 5 de mayo de 2027, cuyo contenido y medidas son de plena aplicación. Ambas partes se comprometen al cumplimiento, desarrollo y seguimiento de dicho Plan de Igualdad, así como de los que se negocien y registren en el futuro conforme a la legislación vigente, con el fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

Cuarta. — Paga de firma de convenio.

Se establece una paga única y no consolidable por la firma del presente convenio por un importe de 300 euros brutos. Dicha paga se abonará en la nómina del mes siguiente a la publicación del convenio en el boletín oficial correspondiente. Serán beneficiarios de esta paga todos los trabajadores que, en la fecha de la firma del presente convenio, tengan una antigüedad mínima de seis meses en la empresa.

CLÁUSULA ADICIONAL TRANSITORIA: CONSOLIDACIÓN SALARIAL INICIAL

Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 8 y 9 del presente convenio, se tomará como base el salario bruto anual que cada trabajador percibía a 31 de diciembre de 2023, compuesto por el salario base de convenio 2023, el plus convenio 2023 y el importe anualizado del complemento de antigüedad reconocido a dicha fecha.

ANEXO I-A

Tablas salariales desglosadas para el período 2024-2029

Tabla Salarial 2024

Categoría	Salario base	Plus convenio	Asignación Gaseosas	Total mes	Paga extra (base + plus)	Bruto anual
manager/técnico	1.098,65 €	220,39 €	9,75 €	1.328,79 €	1.319,04 €	20.562,83 €
oficial 1	992,76 €	201,33 €	9,75 €	1.203,84 €	1.194,09 €	18.625,92 €
oficial 2	921,38 €	185,06 €	9,75 €	1.116,19 €	1.106,44 €	17.267,13 €
oficial 3	851,76 €	169,45 €	9,75 €	1.030,96 €	1.021,21 €	15.945,84 €
Peón	954,01 €	135,18 €	9,75 €	1.098,94 €	1.089,19 €	17.000,00 €

Tabla salarial 2025

Categoría	Salario base	Plus convenio	Asignación Gaseosas	Total mes	Paga extra (base + plus)	Bruto anual
manager/técnico	1.232,46 €	247,28 €	10,73 €	1.490,47 €	1.479,74 €	22.619,11 €
oficial 1	1.114,07 €	225,97 €	10,73 €	1.350,77 €	1.340,04 €	20.488,51 €
oficial 2	1.032,50 €	207,41 €	10,73 €	1.250,64 €	1.239,91 €	18.993,84 €
oficial 3	955,56 €	190,20 €	10,73 €	1.156,49 €	1.145,76 €	17.540,43 €
Peón	954,01 €	135,18 €	9,75 €	1.098,94 €	1.089,19 €	17.000,00 €

Tabla salarial 2026

Categoría	Salario base	Plus convenio	Asignación Gaseosas	Total mes	Paga extra (base + plus)	Bruto anual
manager/técnico	1.293,14 €	259,46 €	11,27 €	1.563,87 €	1.552,60 €	23.750,07 €
oficial 1	1.168,74 €	237,04 €	11,27 €	1.417,05 €	1.405,78 €	21.512,93 €
oficial 2	1.083,28 €	217,62 €	11,27 €	1.312,17 €	1.300,90 €	19.943,54 €
oficial 3	1.003,37 €	199,72 €	11,27 €	1.214,36 €	1.203,09 €	18.417,45 €
Peón	982,52 €	139,38 €	10,04 €	1.131,94 €	1.121,90 €	17.510,00 €

Tabla salarial 2027

Categoría	Salario base	Plus convenio	Asignación Gaseosas	Total mes	Paga extra (base + plus)	Bruto anual
manager/técnico	1.357,75 €	272,42 €	11,83 €	1.642,00 €	1.630,17 €	24.937,57 €
oficial 1	1.227,81 €	249,02 €	11,83 €	1.488,66 €	1.476,83 €	22.588,58 €
oficial 2	1.137,45 €	228,50 €	11,83 €	1.377,78 €	1.365,95 €	20.940,71 €
oficial 3	1.053,34 €	209,68 €	11,83 €	1.274,85 €	1.263,02 €	19.338,32 €
Peón	1.011,00 €	143,47 €	10,34 €	1.164,81 €	1.154,47 €	18.035,30 €

Tabla salarial 2028

Categoría	Salario base	Plus convenio	Asignación Gaseosas	Total mes	Paga extra (base + plus)	Bruto anual
manager/técnico	1.426,99 €	286,32 €	12,42 €	1.725,73 €	1.713,31 €	26.184,45 €
oficial 1	1.289,99 €	261,64 €	12,42 €	1.564,05 €	1.551,63 €	23.718,01 €
oficial 2	1.195,68 €	240,21 €	12,42 €	1.448,31 €	1.435,89 €	21.987,75 €
oficial 3	1.106,02 €	220,16 €	12,42 €	1.338,60 €	1.326,18 €	20.305,24 €
Peón	1.040,33 €	147,77 €	10,65 €	1.198,75 €	1.188,10 €	18.576,36 €

Tabla salarial 2029

Categoría	Salario base	Plus convenio	Asignación Gaseosas	Total mes	Paga extra (base + plus)	Bruto anual
manager/técnico	1.499,39 €	300,84 €	13,29 €	1.813,52 €	1.800,23 €	28.017,36 €
oficial 1	1.367,78 €	277,42 €	13,29 €	1.658,49 €	1.645,20 €	25.378,27 €
oficial 2	1.267,69 €	254,63 €	13,29 €	1.535,61 €	1.522,32 €	23.526,89 €
oficial 3	1.183,75 €	235,62 €	13,29 €	1.432,66 €	1.419,37 €	21.726,60 €
Peón	1.071,54 €	152,21 €	10,97 €	1.234,72 €	1.223,75 €	19.133,65 €

ANEXO I-B

Diferencial retributivo individual por categoría y antigüedad

Años de antigüedad	Trienios	% Antigüedad	Manager	Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Oficial 3.ª
3 años	1	4%	5.464,52 €	7.401,96 €	6.861,39 €	6.335,88 €
6 años	2	8%	4.897,20 €	6.853,95 €	6.312,38 €	5.786,87 €
9 años	3	12%	4.329,88 €	6.305,94 €	5.763,37 €	5.237,86 €
12 años	4	16%	3.762,56 €	5.757,93 €	5.214,36 €	4.688,85 €
15 años	5	20%	3.195,24 €	5.209,92 €	4.665,35 €	4.139,84 €
18 años	6	24%	2.627,92 €	4.661,91 €	4.116,34 €	3.590,83 €
21 años	7	28%	2.060,60 €	4.113,90 €	3.567,33 €	3.041,82 €
24 años	8	32%	1.492,42 €	3.559,38 €	3.018,49 €	2.492,67 €
27 años	9	36%	925,32 €	3.008,35 €	2.468,14 €	1.942,98 €
30 años	10	40%	357,92 €	2.459,70 €	1.919,25 €	1.393,76 €
33 años	11	44%	200,00 €	1.910,50 €	1.370,30 €	844,72 €
36 años	12	48%	200,00 €	1.361,74 €	821,21 €	295,60 €
39 años	13	52%	200,00 €	812,44 €	272,05 €	200,00 €



TARIFAS:

(artículo 9, Ordenanza fiscal núm. 3, reguladora de la tasa por la prestación de servicios del Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza)

Anuncios ordinarios:

- 1.º 0,025 euros por cada carácter que integre el texto del anuncio.
- 2.º 37,50 euros por cada gráfico o imagen tamaño ½ DIN A4.
- 3.º 75,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño DIN A4.

Anuncios urgentes:

- 1.º 0,050 euros por cada carácter que integre el texto del anuncio.
- 2.º 75,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño ½ DIN A4.
- 3.º 150,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño DIN A4.