

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/07080 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa de Franquicias Neco SL. Código: 46100632012015.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa de Franquicias Neco SL.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 30 de mayo de 2025, por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación legal de los trabajadores, y de otra, por la representación de la entidad, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 10 de junio de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FRANQUICIAS NECO, S.L.

AÑOS 2025 A 2027.



CONVENIO COLECTIVO DE FRANQUICIAS NECO 2025 a 2027.

ARTICULO PRELIMINAR. PARTES FIRMANTES. - Las partes otorgantes del presente Convenio Colectivo son la Dirección de la Empresa por la parte empresarial y el Comité de Empresa Conjunto del mismo por parte de los trabajadores y trabajadoras, los cuales representan la totalidad de los centros de trabajo y cada centro tiene adscrito un miembro del Comité, tal y como consta en el Acta de acuerdo final.

ARTICULO 1º. ÁMBITO TERRITORIAL. - El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo que la empresa Franquicias Neco, S.L. tenga abiertos en la Provincia de Valencia.

ARTICULO 2º. ÁMBITO FUNCIONAL. - Se registrá por este Convenio Colectivo los trabajadores y trabajadoras de la Empresa Franquicias Neco, S.L., adscritos a los centros de trabajo de la Provincia de Valencia, donde en todos ellos existe al menos un miembro de la Comisión Negociadora que la constituye la RLT (Comité de Empresa).

ARTICULO 3º. ÁMBITO PERSONAL. - El presente Convenio es de aplicación a las relaciones laborales de la Empresa con sus trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en esta, mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa y las personas trabajadoras se comprometen a no discriminar a trabajadores/as o compañeros/as, por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas o afiliación sindical. Tampoco podrán ser discriminados mujeres y hombres con diversidad funcional.

La empresa promoverá la puesta en marcha de las medidas necesarias dirigidas a la igualdad de trato y oportunidad en hombres y mujeres mediante la participación siempre de la representación de los trabajadores.

Las partes firmantes adquieren el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

ARTICULO 4º. ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA. - El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, iniciándose la misma el día 1 de enero del 2025 y finalizando el día 31 de diciembre del 2027,. Independientemente de su publicación en el B.O.P.

ARTICULO 5º. CONTRATACIÓN. - La contratación de los trabajadores y trabajadoras contemplada en el presente Convenio se realizará mediante las modalidades contractuales legalmente previstas con carácter general.

El salario de aplicación, cualquiera que fuese la modalidad contractual utilizada, será como mínimo el previsto en el presente Convenio para el grupo y categoría profesional que se le contrate, en proporción al número de horas de prestación de sus servicios profesionales y que viene reflejado en el anexo.

En las contrataciones a tiempo parcial, que necesariamente deberán realizarse mediante contrato de trabajo escrito, con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, podrán pactarse horas complementarias que necesariamente deberán indicarse en el contrato de trabajo inicial. Estas horas serán aquellas que se realicen como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato de trabajo. Su número máximo no podrá superar el 30% de las horas ordinarias y el trabajador deberá conocer el día y hora de realización con dos días de antelación.

Cuando el contrato de duración determinada se celebre para supuestos en que se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad, y oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa,



generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

CONTRATOS PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA. – Podrán concertarse contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de duración determinada a dicha modalidad, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias que se dicten en esta materia.

La persona trabajadora aportará aquellos documentos que acrediten el cumplimiento de las condiciones establecidas en el presente artículo. En caso contrario, la empresa deberá ratificar que la persona trabajadora cumple con los requisitos para acceder a este nivel retributivo especial. Si la persona trabajadora contratada no cumple con los requisitos, de forma inmediata pasará a percibir el salario correspondiente a su categoría y con efectos retroactivos desde el día de su contratación.

En el caso de despido producido en el periodo de los tres meses iniciales que se declare improcedente, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el importe correspondiente a la tabla salarial del Anexo correspondientes al periodo de tiempo en que ha prestado servicio, siempre y cuando la persona trabajadora no haya falseado los datos consignados según lo dispuesto en el párrafo anterior.

No podrá haber más del 10% de la plantilla contratadas en estas condiciones de forma simultánea.

El presente apartado entrará en vigor a partir de la fecha de publicación en el BOP.

ARTICULO 6º. PERIODO DE PRUEBA. - El periodo de prueba se especificará en el contrato y se regirá por lo establecido en los art. 21 a 27 del VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la Hostelería – BOE 10 de Marzo de 2023.

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 de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, que afecten riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre las partes

ARTICULO 7º. CESE. - En caso de cese, la empresa deberá realizar la liquidación de partes proporcionales de pagas extras y vacaciones, así como de los salarios devengados, el último día de trabajo efectivo del trabajador o trabajadora que cese en la empresa. La empresa, si el trabajador o trabajadora lo solicitase, facilitará al mismo, con tres días de antelación a la fecha del cese en el trabajo, una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, de conformidad con lo dispuesto a este efecto en el art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto la Empresa como la persona trabajadora, en los casos en que no exista obligación legal o convencional de preavisar a la otra parte la resolución del contrato de trabajo, deberán comunicarse recíprocamente con una antelación mínima de 15 días naturales la intención de extinguir la relación laboral que les une. No obstante, los trabajadores o trabajadoras de los niveles superiores (Niveles uno a tres) deberán preavisar a la empresa



con una antelación de 30 días. Se exceptúa de tal obligación los ceses realizados por despido disciplinario y por la no superación del período de prueba. La falta de dicho preaviso acreditará a favor del trabajador o trabajadora una indemnización igual al salario de los días no preavisados; y a favor de la Empresa una indemnización de igual cuantía a deducir de la liquidación de haberes a practicar a favor del trabajador o trabajadora.

ARTICULO 8º. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. - Si la Empresa contratara la realización de servicios con empresas de trabajo temporal, garantizará al personal contratado por dichas empresas que presten su trabajo para las mismas, los derechos reconocidos en la Ley 14/1994 y normativa de desarrollo.

ARTICULO 9º. MOVILIDAD FUNCIONAL. -

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

3. El trabajador tendrá 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. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

ARTICULO 10º. JORNADA SEMANAL. - La jornada de trabajo se establece en 40 horas semanales de trabajo efectivo y equivalentes a 1.794 horas anuales efectivas.

La jornada diaria se computará desde el momento de la toma efectiva del servicio, en ropa de trabajo, finalizando su cómputo en el lugar de prestación de servicios.

Los trabajadores o trabajadoras que presten su servicio tanto en jornada continuada como en jornada partida, tendrán derecho a un descanso de treinta minutos diarios (con destino a la comida, la cena o al bocadillo), de los que quince minutos tendrán la consideración de jornada efectiva y se retribuirá como tal y los otros quince minutos no computarán a ningún efecto como jornada efectiva. La organización de dicho descanso y los turnos para hacerlo efectivo corresponde a la Empresa.



El número de horas ordinarias de trabajo efectivo como jornada máxima diaria podrá verse ampliado por necesidades del servicio a prestar hasta un total de diez horas diarias de trabajo, mediante la comunicación al trabajador o trabajadora con un preaviso de 5 días, en cuanto el hecho que de origen sea conocido por la Empresa. A su vez, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo citado podrá verse reducido por necesidades del servicio. Mediante la comunicación en igual plazo.

Respetando, en cualquier caso, los descansos mínimos entre jornadas y descansos semanales.

Las horas trabajadas de más o de menos integrarán una bolsa personal del trabajador, o trabajadora que deberá regularizarse en el plazo máximo de noventa días siguientes al de su realización mediante el descanso sustitutorio o mediante la recuperación oportuna de las horas dejadas de realizar. En caso de que el saldo sea positivo (haber trabajado más horas) de no realizarse tal regularización en el plazo previsto, las horas trabajadas de más deberán retribuirse como extraordinarias en el mes siguiente a la finalización del citado plazo, y, en caso de que el saldo de la bolsa de horas sea negativo (haber trabajado menos horas), se trasladará al período siguiente. En ningún caso este sistema de flexibilidad horaria producirá variación en las retribuciones del trabajador o trabajadora en el mes en que se produzcan las alteraciones citadas, excepto si se retribuyen como horas extras. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras tendrá acceso a la información relativa a la bolsa de horas de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

El número de días al año en que la jornada laboral del trabajador o trabajadora de forma individual pueda verse afectada en cualquiera de los casos, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, será como máximo de 90 días al año, teniendo como límite semanal en los casos de prolongación de la jornada un máximo de 50 horas, sin que pueda realizarse dicha prolongación más de dos semanas consecutivas.

ARTICULO 11º. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA. - La jornada diaria de trabajo no podrá dividirse en más de dos periodos.

En caso de realizarse en dos periodos, entre la primera y la segunda parte de la misma habrá un período mínimo de descanso de dos horas. El descanso máximo entre la primera y la segunda parte de la jornada será de cuatro horas.

Entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente, se estará a lo establecido en el art. 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los turnos de trabajo se comunicaran a las personas trabajadoras con 15 días de antelación.

ARTÍCULO 12º. DESCANSO SEMANAL. - El descanso semanal se establece en dos días semanales.

La Empresa organizará turnos rotativos que permitan el descanso de todo trabajador o trabajadora en un domingo de cada cuatro transcurridos. Se procurará que, se trabajen tres domingos seguidos y el cuarto descansar, excepto en aquellos casos de personas contratadas para cubrir turnos de fin de semana.

Es voluntad de las partes, que en el caso de que el sector de la hostelería en la provincia de Valencia pactara un número de festivos semanales diferente al actual, se negociaría su aplicación en este Convenio.

ARTÍCULO 13º. HORAS EXTRAORDINARIAS. - Las horas extraordinarias, tendrán el siguiente tratamiento:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.



b) Horas extraordinarias por fuerza mayor: realización.

c) Horas extraordinarias coyunturales, períodos punta, ausencias imprevistas, ensamblaje de turnos, trabajos de reparación con carácter de urgencia: realización.

Estas horas extraordinarias tendrán el valor salarial que se especifica en el anexo de este Convenio.

El número de horas extraordinarias que puede realizar el trabajador o trabajadora en términos anuales no será superior a 80 horas.

Se podrá establecer la compensación de las horas extraordinarias o complementarias realizadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Dichas horas deberán ser compensadas con dicho descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización y en este caso ya no computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias permitidas. Las horas extraordinarias realizadas por fuerza mayor, igualmente no computarán a efectos del número máximo permitido.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada individual se registrará día a día, totalizándose mensualmente. Todo ello conforme el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores y la disposición Adicional 3ª del RD 1561/1995.

ARTÍCULO 14º. FIESTAS ABONABLES. - Cuando el trabajador o trabajadora, por razones de la actividad de la Empresa, tenga que trabajar en día señalado como festivo, tendrá derecho a la correspondiente compensación, en metálico o en descanso. Opción que ejercerá la persona trabajadora en el mes de diciembre respecto a los festivos del año siguiente o al inicio de la relación laboral. En caso de no efectuarse la opción en el citado mes de diciembre, se entenderá que la opción será la correspondiente al año anterior, manteniéndose la misma durante todo el año natural.

A tal efecto se establecen las siguientes opciones:

- A) Compensación en metálico. Será según las cantidades establecidas en las tablas salariales de presente convenio.
- B) La compensación en descanso será a razón de 1,5 días por cada festivo abonable trabajado.

ARTÍCULO 15º. VACACIONES. - El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 30 días naturales. Caso de que el trabajador o trabajadora no llevara un año de prestación de servicios en la empresa tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de días de vacaciones.

En el supuesto de que un trabajador o trabajadora hubiera disfrutado vacaciones, y se interrumpiese o extinguirse la relación laboral anticipadamente a la fecha prevista, la empresa podrá descontar al trabajador o trabajadora el importe salarial de los días disfrutados de más, siempre que el cese obedezca a la voluntad del trabajador o trabajadora, o éste venga producido por la finalización del periodo contractual establecido cuando se trate de contratos eventuales o temporales.

ARTICULO 16º. TABLAS SALARIALES. - Las tablas salariales para el año 2025 se indican en el anexo de este Convenio TABLAS (I). En dicho anexo se establece el salario base fijado por niveles retributivos, los complementos de horas y fiestas y los grupos y categorías profesionales de los trabajadores.

Para las tablas del año 2026, se establece UN INCREMENTO DE IPC MÁS 0,5% del salario base a partir de las tabla base de 2025 TABLAS(I).



Para las tablas del año 2027, se establece UN INCREMENTO DE IPC MÁS 0,5% del salario base a partir de las tabla base de 2026 TABLAS(I).

Consecuentemente, conocido el incremento del I.P.C. de cada año, se procederá a revisar las tablas salariales para los años 2026 y 2027 con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de cada año.

Los atrasos que se generen por la demora en conocer los datos necesarios reflejados en el párrafo anterior, se pagarán en la primera nómina que devengue a partir del total conocimiento.

ARTÍCULO 17º. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD. - El complemento salarial de antigüedad, consolidado al amparo de los Convenios Colectivos Provinciales de años anteriores, mantendrá sus importes en las mismas condiciones que se pactaron en los citados Convenios, es decir, se pagará este complemento sólo a los trabajadores y trabajadora que los tuvieran reconocidos, como cantidad consolidada y a título "ad personam" y en las cuantías congeladas en su momento.

ARTICULO 18º. PAGAS EXTRAORDINARIAS. - Los trabajadores o trabajadoras percibirán tres pagas extraordinarias al año, Verano, Navidad y Marzo, consistentes en treinta días de la percepción mínima garantizada. No obstante, si el Convenio Colectivo Intersectorial de Hostelería de Valencia señalara alguna modificación respecto al número o cómputo de las pagas, esta sería incorporada de forma automática al presente Convenio.

Las pagas de Verano y Navidad se abonarán los días 24 de junio y 20 de diciembre, respectivamente, de cada año y la de Marzo se abonará el 15 de marzo del año siguiente al de su devengo calculándose esta paga sobre la percepción del salario base, devengada por el trabajador en el año anterior a su liquidación.

Los períodos de devengo de las mismas, por tanto, son los siguientes:

Paga de Verano: desde el día 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

Paga de Navidad: desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

Paga de Marzo: desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

No obstante, como norma general, en los contratos de duración inferior a 40 horas a la semana el abono de las pagas se prorrateará por períodos mensuales. Los trabajadores con contrato de 40 horas semanales podrán elegir la modalidad de prorratear las de Verano y Marzo quedando la de Navidad con pago único. Estos trabajadores que deseen acogerse al prorrateo deberán comunicarlo a la Empresa antes del 20 de enero de cada año.

Los trabajadores y trabajadoras que no hayan completado un año de servicios correspondiente al período de devengo de cada paga, percibirán las mismas en proporción al tiempo de trabajo.

ARTICULO 19º. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL. - Se establece un complemento a cargo de la Empresa, de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras afectados/as por este Convenio, que reúnan los requisitos establecidos en la L.G.S.S. para el abono de las prestaciones por I.T.:

a) CONTINGENCIAS COMUNES:



En caso de enfermedad común, la persona trabajadora percibirá un complemento por la diferencia existente entre la prestación que abone la entidad gestora y el 70 por ciento de la base reguladora por dicha prestación. Dicho complemento se percibirá desde el cuarto al vigésimo día, ambos inclusive. Transcurrido el plazo antedicho, en caso de permanecer en situación de baja por enfermedad se percibirá dicho complemento por la diferencia existente entre la prestación y el 80 por ciento de la base reguladora, desde el vigésimo primer día y durante el resto del período de baja hasta un máximo de un año.

Los complementos previstos en los dos párrafos anteriores son compatibles entre sí cuando se superpongan ambos.

b) CONTINGENCIAS PROFESIONALES:

En caso de accidente de trabajo, el trabajador o trabajadora percibirá un complemento por la diferencia existente entre la prestación económica que abone la entidad gestora y la base reguladora de dicha prestación, excluyéndose de dicha base en todo caso las retribuciones que se hayan abonado por la realización de horas extraordinarias o días de fiesta. Dicho complemento se percibirá durante el período de baja con un máximo de un año a contar desde la fecha en que se produjo el accidente. En caso de cese en la empresa durante este periodo de IT por la contingencia citada, el complemento aquí pactado quedará extinguido.

Queda excluido de cobrar el complemento en caso de que el accidente se haya producido por negligencia del propio trabajador o trabajadora afectado/a, especialmente el causado por no utilizar los EPIs (Equipos de protección individual para la prevención de riesgos laborales), así como al incumplimiento de las normas dictadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

C) En el caso de accidentes producidos in itinere, se percibirá un complemento hasta alcanzar el 85% de la base reguladora. Siempre que el accidente no se haya producido por un incumplimiento del Código de Circulación achacable al trabajador.

En todos los casos, agotados los 12 meses de baja, finalizará el devengo de tales complementos. En caso de cese definitivo en la empresa durante los periodos de IT por la contingencias profesionales o comunes, los complementos aquí pactados quedarán extinguidos.

No obstante lo anterior, el derecho a tales complementos I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral quedará condicionado a la no superación de los índices de absentismo resultantes según los ratios establecidos en el párrafo siguiente, en los términos y condiciones allí indicados

A tal fin, se establece como límites de absentismo al objeto de devengar el complemento por I.T., derivado de enfermedad común o accidente no laboral, el correspondiente al 10% de la plantilla de la empresa, calculado mediante la siguiente fórmula:

$$100 \times \frac{\text{Horas no trabajadas por I.T. en el mes de referencia (1)}}{\text{Horas totales a trabajar por la plantilla en el mes de referencia}}$$

Considerando a tal fin 5,70 horas por día natural en jornadas a tiempo completo, lo que es igual a 5 horas y 45 minutos.

(1) No se computan a estos efectos las horas no trabajadas derivadas por nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, o riesgo durante la lactancia natural; las no trabajadas por intervenciones



quirúrgicas y/o hospitalización con o sin baja médica; las derivadas de los casos de enfermedad grave (es decir aquellas en que exista riesgo evidente para la vida o incapacidad permanente de la persona trabajadora, o, precisen de un tratamiento prolongado en el tiempo). Tampoco computan otras ausencias previstas legal o convencionalmente hasta sus límites.

De esa forma, la empresa abonará el complemento a mes vencido, una vez efectuada la necesaria comprobación del ratio, trasladando en su defecto a la representación legal de los trabajadores

La Comisión Paritaria de este Convenio, entenderá de las cuestiones que derivadas del contenido de este artículo se le formulen, emitiendo informe al respecto, con independencia de la libertad de las partes para acudir a los órganos jurisdiccionales competentes.

ARTICULO 20º. MANUTENCION Y PLUS DE TRANSPORTE. - El importe a satisfacer en concepto de manutención será el que se indica en el anexo de este Convenio, devengable por los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en horario coincidente con las horas de comida y cena.

El importe a satisfacer en concepto de plus transporte, al objeto de compensar el gasto, parcial o totalmente originado por el desplazamiento desde el domicilio del trabajador o trabajadora al centro de trabajo y viceversa, serán los que se fijan en anexo del Convenio.

Ambos importes se revisarán en los mismos términos previstos para las Tablas Salariales del presente Convenio.

ARTÍCULO 21º. SEGUROS DE ACCIDENTES. - La Empresa contratará una póliza de seguro con un capital de 25.000,00 euros, que cubra los riesgos de muerte y extinción del contrato de trabajo por invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, derivado de accidente ocurrido al trabajador durante las veinticuatro horas del día y se cumplan las condiciones de dicha póliza.

Cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, y que por lo tanto subsiste la suspensión de la relación laboral en virtud del art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, dicha indemnización sólo se abonará una vez transcurridas dichas circunstancias.

Serán beneficiarios de dicha póliza en primer lugar el propio trabajador o trabajadora y en su defecto sus herederos y herederas legales.

ARTÍCULO 22º. LICENCIAS Y PERMISOS. - Las licencias o permisos retribuidos a que tienen derecho los trabajadores y trabajadoras serán las siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho debidamente acreditado.
- b) Cuatro días por nacimiento o adopción de hijo/a. El disfrute de este permiso es excluyente e incompatible con la prestación de nacimiento y cuidado de menor, de manera que si se disfruta esta, no se tendrá derecho a los cuatro días contemplados en este apartado.
- c) Tres días en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se podrá ampliar este permiso en caso de desplazamiento, siempre que se produzca y por el tiempo indispensable.



d) Un día por traslado del domicilio habitual, ampliado en un día más para los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa.

e) Dos días naturales en caso de matrimonio de padres, hijos o hijas o hermanos y hermanas.

f) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, debiendo en todo caso presentar justificante que identifique a la persona trabajadora como cuidadora.

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

h) Dos días al año de libre disposición, a fijar de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. Estos días se devengarán para aquellos empleados y empleadas con al menos un año de antigüedad en la empresa.

j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, 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."

k) El permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses, biológico, adoptado o en acogimiento, establecido legalmente, podrá realizarse de forma acumulada, concretándose su duración en 10 días laborables, cuyo disfrute deberá producirse necesariamente de forma continuada y consecutiva a la finalización de la totalidad del permiso por nacimiento y cuidado del menor. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes.

Los permisos que se indican en el presente artículo son extensibles a quienes acrediten la condición de pareja de hecho, debidamente registrada, salvo en cuanto a los referidos a la condición de matrimonio.

Lo anterior no tiene carácter excluyente, por lo que en su defecto se estará a lo dispuesto en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, incluido las referencias a permisos sindicales.

ARTICULO 23º. EXCEDENCIAS. - Las excedencias a las que tienen derecho los trabajadores son las recogidas en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto, 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. El trabajador o la trabajadora 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. 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.



3. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período 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 acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo 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 trabajadores o trabajadoras de la misma sección generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente profesional 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 persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida 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.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

La excedencia no podrá disfrutarse para la prestación de servicios en otras empresas concurrentes con la misma actividad de Franquicias Neco, salvo acuerdo expreso en contrario.

ARTICULO 24º. REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES. - Cuando el disfrute de este derecho, previsto en los artículos 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, haga coincidir a varios trabajadores del mismo departamento, la Empresa podrá proponer a la representación legal de los trabajadores las medidas de orden organizativo que sean necesarias para hacer posible el derecho establecido en dichos artículos y el mantenimiento del servicio a prestar. Dichas medidas de adoptarse no menoscabarán el derecho al disfrute previsto legalmente



ARTICULO 25º. PERMISOS NO RETRIBUIDOS. - Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar un permiso no retribuido en los siguientes términos:

- a) Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad a la fecha del parto, un permiso no retribuido de hasta 3 meses de duración. Para su concesión será necesario un preaviso de 15 días.
- b) Los trabajadores con hijos menores de 8 años podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta 3 meses para atender al menor. Para su concesión será necesario un preaviso de 15 días.

ARTÍCULO 26º. AUXILIO POR DEFUNCIÓN. - En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora con al menos diez años de antigüedad en la empresa, derivado de una situación de enfermedad común, ésta abonará al cónyuge, hijos o derechohabientes del fallecido una ayuda para paliar los gastos derivados del fallecimiento, equivalente al importe de la percepción mínima mensual garantizada más el complemento de antigüedad, en su caso.

ARTÍCULO 27º. ROPA DE TRABAJO. - La empresa proporcionará a su personal la uniformidad de trabajo establecida por la misma. En su defecto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una compensación en metálico en concepto de suplido por el desgaste de su propia vestimenta, por importe detallado en el anexo de este Convenio.

El trabajador y trabajadora se compromete al buen uso y mantenimiento de la uniformidad, quedando expresamente prohibido su utilización en el exterior de las dependencias de la Empresa. En caso de deterioro de la uniformidad en plazo inferior al establecido para su duración, siendo la causa achacable al trabajador o a la trabajadora, este o esta compensará en metálico a la Empresa, en la parte proporcional a su desgaste.

La Empresa proporcionará los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones cuando por la naturaleza de los trabajos realizados sea necesario. Es obligatoria la utilización de los mismos según se señala en el manual de prevención de riesgos laborales y las fichas técnicas.

ARTÍCULO 28º. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES. - Las partes firmantes de este Convenio ratifican su condición de interlocutores válidos, reconociéndose mutuamente como tales en orden a instrumentar estas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos se susciten en el ámbito del presente Convenio.

La Empresa considera a los representantes sindicales de los trabajadores como elementos básicos para afrontar las relaciones laborales entre trabajadores y Empresa.

La regulación de la actuación de los representantes legales estará guiada por los derechos reconocidos en la Constitución, Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores, que serán de aplicación en el ámbito de este Convenio.

ARTÍCULO 29º. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. - Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen, a fomentar con el máximo rigor la aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, normativa que la desarrolle y sustituya, así como deberán cumplirse en materia de Prevención y Salud Laboral lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH), vigente en cada momento. El objetivo no sólo es el cumplimiento de las obligaciones legales y responsabilidades, sino también fomentar una cultura preventiva dentro de la empresa. A tal efecto,



adoptarán aquellas iniciativas que mejoren la salud y seguridad en el trabajo de los/as trabajadores/as, impulsando de este modo las medidas para que decrezca el número de accidentes en la empresa, actuando de forma conjunta, a fin de interpretar y aplicar con los mejores resultados dicha normativa.

A tal fin, con independencia de los reconocimientos médicos establecidos en la citada Ley, la empresa colaborará con las Autoridades Sanitarias competentes en materia de manipulación de alimentos, en la línea fijada en el Real Decreto 109/2010, de 5 de febrero, en especial en cuanto a las medidas que se consideren oportunas para proteger la salud de los/as consumidores/as.

En ese sentido, todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, que por su actividad laboral tenga contacto directo o indirecto con los productos alimenticios, recibirán una formación adecuada en materia de higiene alimentaria, que garantice una correcta política higiénica en la elaboración, envasado, almacenamiento, transporte, distribución, manipulación, venta, suministro y servicio de dichos productos. Esta formación se realizará mediante las acciones formativas que la empresa programe directamente o a través de otras programaciones impartidas por terceros en las que la empresa decida participar.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que supone la existencia de un correlativo deber de la empresa de protección frente a los riesgos laborales.

La ropa de trabajo y EPI's adecuados a dichos trabajos será proporcionados por la empresa a sus trabajadores/as, de acuerdo con la evaluación de riesgos laborales realizada en la empresa.

En el marco de sus responsabilidades, la empresa adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, y en particular en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los/as trabajadores/as, actuación en casos de emergencia de riesgo grave e inminente, así como de vigilancia de la salud, atendiendo de forma especial a la salud de las personas especialmente sensibles, así como a las mujeres embarazadas.

Acoso. En materia de acoso sexual y por razón de sexo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH), vigente en cada momento y, en concreto, al protocolo de actuación de las empresas de hostelería en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ARTÍCULO 30º. INAPLICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO. -

1. De acuerdo con lo previsto en los artículos 82.3 y 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.



2. En los supuestos de ausencia de Representación Legal de los Trabajadores/as en la empresa, éstos podrán atribuir una representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
3. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.
4. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.
5. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.
6. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio.
7. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación mediación y/o en su caso arbitraje a través de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL), teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicos de mediación y arbitraje en el ámbito sectorial de hostelería, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Autónoma de Valencia.
8. En caso de continuar el desacuerdo se estará a lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 31.º IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES. - La empresa fomentará la aplicación y cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de cualquier normativa complementaria o en desarrollo de la misma que se apruebe en un futuro.

Se respetará el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y no discriminaciones entre hombres y mujeres, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de cualquier norma complementaria o sustitutiva que se apruebe en el futuro; especialmente en el acceso al empleo; en la formación profesional; en la promoción profesional; en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido; en los permisos y derechos relacionados con el nacimiento de hijos, adopción, cuidado del lactante y de menores y familiares; Así como cualquier otra vigente o de futuro desarrollo referida a la materia.

Los sujetos vinculados por el presente convenio llevarán a cabo todas las medidas que resulten necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación en el seno de la Empresa.

Del mismo modo, vendrán obligados a cumplir con las disposiciones del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, o por la norma que las sustituya, mientras dicha normativa se encuentre vigente.

El sistema de Clasificación Profesional del presente convenio colectivo se basa en criterios comunes para los trabajadores y trabajadoras de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.



ARTÍCULO 32º. DENUNCIA. - El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima a su vencimiento de treinta días naturales. Bastará para entender denunciado el mismo, un escrito dirigido y recepcionado por las partes con indicación expresa de su intencionalidad.

En el supuesto de no existir denuncia del convenio, se prorrogará por anualidades, durante las que mantendrá su vigencia.

ARTÍCULO 33º. INTERPOSICION Y RESOLUCION DE CONFLICTO. - En caso de discrepancia e interpretación sobre lo establecido en el presente Convenio, en aras a su funcionamiento, las partes acuerdan que para la resolución de los mismos, se acudirá al Tribunal de Arbitraje Laboral, y ello en base al VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Colectivos de la Comunidad Valenciana (ASAC-CV).

En materias relacionadas con el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente en su punto 3, las partes se remiten en su totalidad respecto a la legitimación necesaria para intervenir en las negociaciones de las cuestiones que se planteen, a los plazos del artículo 41.4 y en cuanto a la legitimación de los agentes que integren las respectivas comisiones negociadoras, al artículo 87 del ya citado Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 34º. COMISIÓN PARITARIA: a los efectos de resolver las controversias que surjan sobre las interpretaciones del contenido de este convenio, las partes vienen a constituir la Comisión Paritaria y su correspondiente reglamento respecto a los procedimientos y plazos de actuación, que estará formada por dos representantes de la empresa y otros dos por parte de la representación de los trabajadores.

Respecto al procedimiento de actuación, este se regirá por la recepción de la norma o cuestión a interpretar convocando una reunión en el plazo máximo de 10 días hábiles y resolviendo en un periodo máximo de 5 días hábiles desde la reunión.

DISPOSICIÓN FINAL. DEROGACIÓN. El presente Convenio sustituye y deja sin efecto alguno la aplicación del Convenio Colectivo de la Empresa Franquicias Neco, S.L. 2023 – 2024.

En la ciudad de Valencia, a 04 de Junio de 2025.



ANEXO. -

TABLAS DE CLASIFICACION DEL PERSONAL A EFECTOS RETRIBUTIVOS:

NIVEL PRIMERO. - Jefe de Restaurante. Jefe de Cocina. Director de Administración.

NIVEL SEGUNDO. - Segundo Encargado de Restaurante. Segundo de Cocina. Jefe de sección Admón.

NIVEL TERCERO. - Camarero. Cocinero. Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares. Relaciones Públicas. Community Manager. Administrativo.

NIVEL CUARTO. - Ayudante de Camarero. Ayudante de Cocina. Ayudante de Admón.

NIVEL QUINTO. – Personal de Limpieza



TABLA (I) DE APLICACIÓN EN ESTE CONVENIO PARA 2025. En Euros.

NIVEL	SALARIO BASE	HORA EXTRA (1)	FESTIVOS ABONABLES
PRIMERO	1.537,73 €	16,20 €	119,88 €
SEGUNDO	1.420,24 €	15,64 €	115,47 €
TERCERO	1.302,73 €	14,67 €	108,63 €
CUARTO	1.261,76 €	14,13 €	104,40 €
QUINTO	1.213,01 €	13,32 €	98,45 €

ROPA DE TRABAJO

	PRECIO €	CANTIDAD	DURACION meses	€/mes unidad
PANTALON CAMARER.	47,32	1	18	2,47
CAMISA CAMARERO/A	47,32	2	18	5,26
POLO CAMARERO/A	13,83	2	14	1,98
DELANTAL CAMARER.	29,79	2	18	3,31
DELANTAL Monedero	10,37	2	24	0,86
PANTALON COCINA	47,32	2	18	5,26
CHAQUETILLA COCINA	42,02	2	18	4,67
DELANTAL COCINA	10,63	2	18	1,18
GORRO	10,58	2	18	1,17
PANTALON LIMPIEZA	47,32	2	18	5,26
CHAQUETILLA LIMPI.	23,40	2	18	2,60
DELANTAL LIMPIEZA	7,44	1	6	1,24
ESTOLA	22,68	1	12	1,89
CAMISETA LIMPIEZA	6,33	2	12	1,05
GORRO LIMPIEZA	10,59	2	18	1,18

COMPLEMENTOS SALARIALES 2025

COMPLEMENTO TRANSPORTE JORNADA CONTINUA: 47,98 € MES.

COMPLEMENTO TRANSPORTE JORNADA PARTIDA: 68,65 € MES.

COMPLEMENTO MANUTENCIÓN: 42,64 € MES,

COMPLEMENTO CALZADO: 6,84 € MES.



COMPLEMENTO GERENCIA: 1056,38€ X 15 pagas.

COMPLEMENTO DIRECCIÓN, Compras, y RR.HH: 561,61€ X 15 pagas.

COMPLEMENTO COMERCIAL: 558,60€ X 15 pagas.



**ACTA DE ACUERDO DE LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO
COLECTIVO DE FRANQUICIAS NECO S.L. PARA LA INCLUSIÓN
DEL CONJUNTO PLANIFICADO DE LAS MEDIDAS PARA LA
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI
SEGÚN RD 1026/2024**

En Valencia, siendo las 16.30 horas del día 15 de abril de 2025 se reúnen en segunda convocatoria y debidamente convocada en sesión extraordinaria la representación Franquicias NECO. S.L. y los miembros del Comité de Empresa que al objeto de plasmar el acuerdo alcanzado en la materia derivada del RD 1026/24, por lo que de conformidad con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y por unanimidad, manifiestan:

Primero. - Que con fecha 07 de abril de 2025 se procedió a la constitución de la mesa de negociación del convenio para abordar el mandato legal contenido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.

Segundo. - Que dentro del plazo concedido por aquel se han celebrado varias reuniones, habiéndose alcanzado en fecha de hoy el siguiente acuerdo de modificación del convenio colectivo de FRANQUICIAS NECO. S.L. de Valencia y su Provincia 2025-2027, que se plasma de la siguiente manera:

"ANEXO II.- MEDIDAS PLANIFICADAS para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la Empresa Franquicias Neco, S. L.

Preámbulo: *Tras la publicación de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y su reglamento de desarrollo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se ha hecho necesario abordar por la negociación colectiva el mandato legal que estas normas contienen para garantizar el derecho a la igualdad de*



todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales en el ámbito laboral.

En cumplimiento de este mandato se ha procedido a modificar el convenio colectivo FRANQUICIAS NECO. S.L. a fin de contemplar medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI, con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales y que resultan aplicables con independencia del número de personas trabajadoras de la empresa.

De conformidad con el art. 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y art. 2 del RD 1026/2024, las medidas que contiene el presente acuerdo serán obligatorias para la Empresa.

Asimismo, la Empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizará en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos.

Estas medidas podrán ser desarrolladas y/o ampliadas.

Artículo Primero. - CLÁUSULA SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI

Las partes firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato y no discriminación por cuestiones de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales, además de lo expresado en los artículo 3, 11,15,16 y 31 del presente Convenio.



A estos efectos se entiende por:

ACOSO POR MOTIVOS DE ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL, IDENTIDAD DE GENERO O EXPRESION DE GENERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES (ACOSO LGTBI). De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En los casos en los que se produzcan denuncias de acoso LGTBI, la Empresa aplicará la política de tolerancia cero y se compromete a investigar y esclarecer cualquier denuncia, siendo potestad de la Empresa tomar las medidas disciplinarias oportunas de conformidad con el resultado de la tramitación de la denuncia según lo dispuesto en aquel y en el régimen disciplinario vigente en cada momento régimen disciplinario del presente convenio, sin menoscabo de los derechos que los y las afectadas, puedan ejercer judicialmente.

Artículo Segundo. - COMISIÓN PARA LA INCLUSIVIDAD

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, para que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresas sea real y efectivo.

Se crea una Comisión de inclusividad, como punto de encuentro de las partes para analizar los aspectos derivados de esta materia, para el estudio y análisis de las cuestiones relativas a la inclusión en el ámbito de las relaciones laborales del convenio de todos los colectivos diversos, prevención del acoso, de la violencia en el lugar de trabajo, de la creación de espacios de trabajo inclusivos y seguros, guías de buenas prácticas.

Esta comisión velará en cuanto a la inclusividad para todos los colectivos diversos por:



- a) *Fomentar que la Empresa implemente una cultura corporativa igualitaria en todos sus ámbitos.*
- b) *Efectuar un seguimiento paritario de las posibles discriminaciones, directas e indirectas por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.*
- c) *Fomentar que la Empresa asuma como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato definidas en el apartado anterior.*

Artículo Tercero. ACCESO AL EMPLEO

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre contratación vigente en cada momento. Deberán igualmente vincularse a los principios de los planes de carrera profesional que puedan existir en la Empresa.

En todo caso, los criterios a utilizar en las ofertas de empleo y en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Artículo Cuarto. APOYO EN LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El Comité de Empresa velará, porque en los procesos de selección de personal se cumpla con lo establecido en los diferentes artículos del presente anexo.



ARTÍCULO Quinto. - FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

La Empresa integrará en los planes de formación que pueda desarrollar módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI 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 trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- ✓ *Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.*
- ✓ *Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.*
- ✓ *Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.*
- ✓ *Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.*
- ✓ *Fomento de medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.*
- ✓ *En el supuesto de los cursos dirigido a las personas que se encarguen o participen en procesos de selección, mandos intermedios, puestos directivos o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, la formación podrá referirse a cuestiones tales como: capacitación en diversidad e inclusión, fomento de la empatía y de la escucha activa, gestión de la diversidad en entornos laborales, liderazgo inclusivo en la gestión de equipos, prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar, etc.*

Artículo Sexto. - PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES DEL COLECTIVO LGTBI.

El artículo 22 del presente Convenio garantiza el acceso a los permisos retribuidos y no retribuidos en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras sin posibilidad de discriminación alguna si concurre el hecho causante regulado en cada caso.

En caso de precisar algún permiso relacionado con trámites legales o médicos para el proceso de transición de las personas trans, que deba realizarse en



horas de trabajo, este tendrá el carácter de no retribuido y será concedido por la Empresa previa solicitud anticipada con 48 horas de antelación y deberá justificarse adecuadamente.

ARTÍCULO Séptimo. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI Y ACTOS DISCRIMINATORIOS.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

Entre los Principios de Conducta y Actuación de la Empresa dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el «Respeto a las Personas» cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.



El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en la Empresa entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE de 23 de marzo de 2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. ÁMBITO PERSONAL:

El presente protocolo se aplicará a todo el personal de la Empresa. Asimismo, resultará de aplicación a las y los solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas.

3. DEFINICIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS:

3.1 Definiciones:

a) Acoso Moral (mobbing): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la Empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Acoso y violencia contra las personas LGTBI: De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva



de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

e) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

- 1) De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.*
- 2) De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.*
- 3) De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.*

3.2 Medidas preventivas. *Se establecen como medidas preventivas las siguientes:*

- 1) Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.*
- 2) Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.*
- 3) Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.*
- 4) Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.*
- 5) Difusión de los protocolos de aplicación en la Empresa a todas las personas trabajadoras.*



4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

La Empresa garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de la representación de las personas trabajadoras.

a) Principios del procedimiento de actuación: El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- ✓ *Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.*
- ✓ *Prioridad y tramitación urgente.*
- ✓ *Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados que garantice una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.*
- ✓ *Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.*
- ✓ *Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas) o como consecuencia de su participación en la investigación en cualquier forma.*
- ✓ *Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.*

b) Ámbito de aplicación: El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento: El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los o las responsables de recursos humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- 1) Directamente por la persona afectada.*
- 2) A través de la representación de las personas trabajadoras o cualquier otra persona autorizada por la víctima y en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso e informado de la víctima.*
- 3) Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.*



d) Instrucción: La instrucción y resolución del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de Recursos Humanos de la Empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

La Representación de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá poner la situación en conocimiento de la Representación de las personas trabajadoras a efectos de su participación en la instrucción del expediente.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, RLPT o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la dirección de Recursos Humanos.

e) Procedimiento previo: Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal: El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración de este, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de treinta días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, la metodología empleada, las circunstancias concurrentes, la



intensidad de estos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima y las medidas cautelares y/o preventivas si procede.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Estas medidas podrán consistir en la separación de la presunta persona acosadora de la víctima, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica, o aquellas otras que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

h) Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado.

i) Cierre del expediente: La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de quince días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso la Representación de las personas trabajadoras tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de esta).

En todo caso, si se constata cualquier situación de acoso o acto discriminatorio se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.



Cuarto. - Para dar cumplimiento asimismo al mandato del RD 1026/2024, de 8 de octubre las partes han considerado modificar los siguientes artículos del texto convencional:

ARTÍCULO 35 (nuevo) FALTAS MUY GRAVES inclusión de faltas.

1.- *Acoso Moral: Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la Empresa sobre la persona acosada*

2.- *El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

3.- *El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales a cualquier persona con relación con la Empresa (personas trabajadoras, solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, etc.). Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.*

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FACTORES DE ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL

1.- GENERALES

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar los y las trabajadoras.

La Dirección de la Empresa realizará la clasificación del personal, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los supuestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que



sean propias de puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores y con las especialidades indicadas en las cláusula sexta y séptima de este sistema de clasificación profesional.

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la Empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución del personal, y todo ello sin que se produzca discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua. Los mismos valores antidiscriminatorios se han tenido en cuenta también para la definición de los grupos profesionales, que se ha ajustado a criterios y sistemas basados todo lo anterior y además en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, para garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres.

- Se faculta a D. José Lloria Mares para depositar esta Acta a efectos de su publicación y demás legales oportunos.

Y sin más temas que tratar se levanta la sesión cuando son las 18,30 horas.



**ACTA DE ACUERDO DE LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL
FRANQUICIAS NECO S.L. DE VALENCIA Y SU PROVINCIA PARA LA INCLUSIÓN
DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES NATURALES Y
OTROS DENÓMENTOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.**

En Valencia, siendo las 16.30 horas del día 04 de Junio de 2025, se reúnen en segunda convocatoria y debidamente convocada en sesión extraordinaria la representación Franquicias NECO. S.L. y los miembros del Comité de Empresa que al objeto de plasmar el acuerdo alcanzado en la materia derivada del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, y por unanimidad, manifiestan:

Que se han celebrado varias reuniones, habiéndose alcanzado en fecha de hoy el siguiente acuerdo de modificación del convenio colectivo de FRANQUICIAS NECO. S.L. de Valencia y su Provincia 2025-2027, sobre medidas de actuación frente a catástrofes naturales y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Estas medidas podrán ser revisadas, modificadas y/o ampliadas.



FRANQUICIAS NECO, S.L.	Plan de Actuación ante Fenómenos Meteorológicos Adversos	Revisión: 00
------------------------	---	--------------

ANEXO III.-
PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES Y OTROS
FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS

Índice.	
1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. IMPLICACIONES Y RESPONSABILIDADES	3
4. FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.....	4
4.1. LA PREDICCIÓN DE LOS FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS	4
4.2. FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.....	4
4.3. NIVELES DE RIESGO METEOROLÓGICO	4
4.4. UMBRALES DE AVISO	5
5. NIVELES DE ALERTA ESTABLECIDOS EN LA EMPRESA	7
6. COMITÉ DE EMERGENCIAS Y CENTRO DE COMUNICACIONES	8
7. NOTIFICACIONES	8
8. FIN DE LA PREEMERGENCIA / EMERGENCIA	9
9. REPOSICIÓN DE SERVICIOS BÁSICOS Y VUELTA A LA NORMALIDAD	9
10. ANEXOS	11
10.1. COMPONENTES PLAN DE ACTUACIÓN ANTE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.....	11
10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE INUNDACIÓN EN LAS INSTALACIONES	12



FRANQUICIAS NECO, S.L.	Plan de Actuación ante Fenómenos Meteorológicos Adversos	Revisión: 00
------------------------	---	--------------

1. OBJETIVO.

El **Plan de Actuación ante Fenómenos Meteorológicos Adversos** tiene la finalidad de conseguir la máxima protección para las personas trabajadoras de la empresa y los bienes que puedan resultar afectados a consecuencia de fenómenos adversos de carácter meteorológico que se puedan producir en las proximidades del centro de trabajo.

Así pues, se establecen las fases, instrucciones y protocolos de actuación en FRANQUICIAS NECO, S.L. en caso de las diferentes alertas que puedan comunicarse a través de la AGENCIA ESTATAL DE METEOROLOGÍA (AEMET) por fenómenos meteorológicos adversos, o bien ante avisos comunicados por las autoridades competentes en materia de Protección Civil.

2. ALCANCE.

Afecta a todas las personas trabajadoras de FRANQUICIAS NECO, S.L., tanto aquellas que desarrollen su trabajo de forma habitual en los centros de trabajo propios de la empresa como los que el desplazamiento forma parte de su actividad y que pueden verse afectados por un Fenómeno Meteorológico Adverso.

El procedimiento abarca a todas las personas que se encuentren trabajando en el momento de la notificación de la alerta, tanto en los centros propios de la empresa como en otros centros en los que se encuentren desplazados, así como las que se encuentren fuera de su horario laboral.

El presente “Plan de Actuación” no será de aplicación frente a alertas por exposición a altas temperaturas / temperaturas extremas en épocas estivales. Ante estas situaciones será de aplicación el “Protocolo de actuación frente a exposición a temperaturas extremas. Golpe de calor” elaborado según dichas exposiciones.

3. IMPLICACIONES Y RESPONSABILIDADES.

Los responsables de las diversas áreas funcionales velarán por el cumplimiento del presente protocolo de actuación, asegurándose de que todo el personal afectado lo conoce perfectamente y está debidamente instruido para realizar las tareas encomendadas.

Todas las personas trabajadoras están obligadas a cumplir las consignas de seguridad establecidas en el **presente documento**, así como las **instrucciones** y **pautas** que se emitan en relación a la protección de riesgos frente a fenómenos meteorológicos adversos y demás riesgos existentes.

Todo el Personal de FRANQUICIAS NECO, S.L. debe y está obligado, por el propio desempeño de sus tareas, a mantener una actitud de alerta, prevención y



FRANQUICIAS NECO, S.L.	Plan de Actuación ante Fenómenos Meteorológicos Adversos	Revisión: 00
------------------------	---	--------------

autoprotección frente a los riesgos laborales de su puesto de trabajo, velando por su propia seguridad y la de las personas con las que trabaja

4. FENÓMENOS METEREOLÓGIICOS ADVERSOS.

4.1. La predicción de los fenómenos meteorológicos adversos

Se entiende como fenómenos meteorológicos adversos aquellos eventos atmosféricos capaces de producir, directa o indirectamente, daños a las personas o daños materiales de consideración. Según la **Agencia Estatal de Meteorología (AEMET)**, en un sentido menos restringido, también puede considerarse como tal, cualquier fenómeno susceptible de alterar la actividad humana de forma significativa en un ámbito espacial determinado. (Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo - INSST).

Por otra parte, **Riesgo Grave e inminente**: aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. (Art 4 - Ley 31/95).

El Plan Nacional de Predicción y Vigilancia de Meteorología Adversa (Meteoalerta), elaborado por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET), tiene entre sus objetivos facilitar la mejor y más actualizada información posible sobre los fenómenos atmosféricos adversos previstos.

El citado plan considera como fenómeno meteorológico adverso a todo evento atmosférico capaz de producir, directa o indirectamente, daños a las personas o daños materiales de consideración.

4.2. Fenómenos meteorológicos adversos

Los fenómenos meteorológicos adversos previstos en el presente procedimiento que generarán situaciones de preemergencia en caso de superarse los umbrales previstos serán, entre otros posibles, los siguientes:

- Lluvias
- Tormentas cuando en éstas estén previstas precipitaciones en forma de lluvia.
- Temporal costero, cuando su simultaneidad con las lluvias y tormentas pudiera producir un efecto sinérgico.

4.3. Niveles de riesgo meteorológico

La definición de los niveles es la siguiente:



FRANQUICIAS NECO, S.L.	Plan de Actuación ante Fenómenos Meteorológicos Adversos	Revisión: 00
------------------------	---	--------------

	Verde:	No existe ningún riesgo meteorológico.
	Amarillo:	No existe riesgo meteorológico para la población en general, aunque sí para alguna actividad concreta.
	Naranja:	Existe un riesgo meteorológico importante.
	Rojo:	El riesgo meteorológico es extremo.

4.4. Umbrales de aviso

Para catalogar la peligrosidad que tendrá un fenómeno peligroso de las lluvias, el Plan Metealerta establece tres umbrales específicos, que dan origen a los cuatro niveles definidos por colores.

Los umbrales se definen tanto para medir el nivel de las **precipitaciones en una hora** como en **doce horas**.

	Nivel	Umbrales	
		1 hora	12 horas
	Verde		
	Amarillo	20 mm	60 mm
	Naranja	40 mm	100 mm
	Rojo	90 mm	180 mm

Para el **temporal costero**, el Plan prevé las siguientes definiciones:

	Verde:	
	Amarillo:	F7, mar gruesa, mar de fondo de 3 a 4 metros
	Naranja:	F8 y F9, mar muy gruesa a arbolada o mar de fondo generalizada de más de 4 metros y hasta 7 metros.
	Rojo:	A partir de F10, mar arbolada generalizada o mar de fondo a partir de 7 metros.



FRANQUICIAS NECO, S.L.	Plan de Actuación ante Fenómenos Meteorológicos Adversos	Revisión: 00
------------------------	---	--------------

Para las **tormentas**, el Plan prevé las siguientes definiciones:

	Verde:	
	Amarillo:	Tormentas generalizadas con posibilidad de desarrollo de estructuras organizadas. Lluvias localmente fuertes (entre 15 y 30 l/m ² /hora) y/o vientos localmente fuertes y/o granizo inferior a 2cm.
	Naranja:	Tormentas muy organizadas y generalizadas. Es posible que se puedan registrar lluvias localmente muy fuertes (entre 30 y 60 l/m ² /hora) y/o vientos localmente muy fuertes y/o granizo superior a 2 cm. También es posible la aparición de tornados.
	Rojo:	Tormentas altamente organizadas. La probabilidad de lluvias localmente torrenciales (más de 60 l/m ² /hora) y/o vientos localmente muy fuertes y/o granizo superior a 2 cm es muy elevada. Es probable la aparición de tornados.



FRANQUICIAS NECO, S.L.	Plan de Actuación ante Fenómenos Meteorológicos Adversos	Revisión: 00
------------------------	---	--------------

5. NIVELES DE ALERTA ESTABLECIDOS EN LA EMPRESA

En el presente Plan se establecen los siguientes niveles de alerta en la empresa:

	Verde:	
	Amarillo:	Nivel 1. AVISO. Continúa la actividad normal de la empresa.
	Naranja:	Nivel 2. PRECAUCIÓN (PRE-EMERGENCIA). Continúa la actividad de la empresa, pero se valora: - Realización de teletrabajo, en aquellos departamentos que sea posible. - Posible suspensión de la actividad en el centro/centros de trabajo - Evitar desplazamientos en vehículos, salvo los estrictamente necesarios - La suspensión de trabajos en exterior, como trabajos en cubiertas, obras al exterior, etc.
	Rojo:	Nivel 3. ALERTA (EMERGENCIA). - Situación 0: sin actividad en las instalaciones. - Se avisará a las personas trabajadoras para que permanezcan en sus domicilios, que no acudan a sus centros de trabajo y esperen instrucciones en función de la evolución de la emergencia. - Se informará a las contratas y empresas externas que no acudan a las instalaciones. - Situación 1: con actividad en las instalaciones. - Recabar información de la administración competente sobre la emergencia y su evolución. En función de ello, valorar qué opción es más segura para las personas trabajadoras: - solicitar a las personas trabajadoras que abandonen sus puestos de trabajo y acudan a sus domicilios - permanecer en el centro de trabajo hasta el fin de la emergencia. - Se informará a las contratas presentes en el centro de trabajo para que tomen las medidas pertinentes - Ante una inundación de las instalaciones, activar el procedimiento en caso de inundación (ver ANEXO).

Los niveles de alarma en la empresa serán establecidos por su **Comité de Emergencias**, en función de las alertas notificadas por AEMET o bien ante avisos comunicados por las autoridades competentes en materia de Protección Civil.

Los periodos preferentes de emisión de avisos de la AEMET son:

- 07:30 a 09:00 h: avisos para el día de hoy (D)
- 10:30 a 11:30 h: avisos para mañana (D+1) y pasado mañana (D+2)
- 21:00 a 23:00 h: revisión de todos los avisos
- 21:00 a 23:50 h: avance para D+3

En base a esto, la EMPRESA/el Centro de Comunicaciones de enviará aviso a los trabajadores

- Antes de las 22:00h del día anterior al que se inicie la actividad.



FRANQUICIAS NECO, S.L.	Plan de Actuación ante Fenómenos Meteorológicos Adversos	Revisión: 00
------------------------	---	--------------

- Antes de las 6:00 h se podrá incrementar el nivel de alerta.
- En casos extraordinarios, el nivel de alerta se podrá incrementar en cualquier momento, en función de la evolución de la emergencia.

6. COMITÉ DE EMERGENCIAS Y CENTRO DE COMUNICACIONES

El **Comité de Emergencias** será el responsable de activar los niveles de alerta y de la toma de decisiones. Se tendrá en consideración la información y la valoración de la situación recibida desde el **Centro de Comunicaciones** de la empresa.

El **Centro de Comunicaciones** estará formado por las personas designadas por la empresa para revisar y recabar las alertas meteorológicas notificadas por la AEMET y avisos comunicados por las autoridades competentes en materia de Protección Civil, así como:

- Transmitir la información al Comité de Emergencias
- Realizar los avisos a las personas trabajadoras de la empresa, contratas externas, etc., en función del nivel de alerta y las indicaciones del Comité de Emergencias
- Notificar incidentes susceptibles de generar una emergencia
- Canalizar información y solicitud de recursos externos a través del 112, si fuera necesario.

7. NOTIFICACIONES

Es el acto de recibir y transmitir las informaciones sobre accidentes, emergencias o situaciones de preemergencia.

Las **notificaciones internas de las alertas** se realizarán, preferiblemente, por las siguientes vías:

	Verde:	
	Amarillo:	Nivel 1. AVISO. No procede realizar comunicación.
	Naranja:	Nivel 2. PRECAUCIÓN (SITUACIÓN DE PREEMERGENCIA): - Comunicación vía mail/SMS/intranet/WhatsApp
	Rojo:	Nivel 3. ALERTA (SITUACIÓN DE EMERGENCIA): - <u>Situación 0</u> - Comunicación vía mail/SMS/intranet/WhatsApp - <u>Situación 1</u> - Comunicación vía telefónica / personal/alarma-sirena



FRANQUICIAS NECO, S.L.	Plan de Actuación ante Fenómenos Meteorológicos Adversos	Revisión: 00
------------------------	---	--------------

COMUNICACIÓN **NIVEL 2. PRECAUCIÓN** (SITUACIÓN DE **PREEMERGENCIA**):

- Se enviará el día anterior comunicación **vía correo electrónico/sms/"WhatsApp** al inicio de un episodio de emergencias a los responsables de departamento/todos los trabajadores
- Se solicitará que estén atentos a la posibilidad de un incremento del nivel de emergencia.
- Se indicarán las instrucciones definidas en el Punto 5 del presente procedimiento a seguir por su departamento (posible cancelación de trabajos al día siguiente, cancelación de trabajo exterior, realización de teletrabajo, etc.).
- Al finalizar la situación de preemergencia, se enviará mail para comunicar que se reanuda la normalidad.

COMUNICACIÓN **NIVEL 3. ALERTA** (SITUACIÓN DE **EMERGENCIA**):

- Se enviará el día anterior comunicación **vía correo electrónico/sms/"WhatsApp** al inicio de un episodio de emergencias a los responsables de departamento/todos los trabajadores
- Se realizará **vía telefónica / personal** a los responsables de departamento/trabajadores. También puede activarse la alarma general del centro de trabajo
- Se indicarán las instrucciones definidas en el Punto 5 del presente procedimiento a seguir por su departamento, para que lo transmitan a las personas a su cargo, tales como suspensión de la actividad, abandono/evacuación del centro de trabajo, etc.
- Se solicitará que estén atentos a la posibilidad de nuevas instrucciones.

8. FIN DE LA PREEMERGENCIA / EMERGENCIA

Finalizada la vigencia del Boletín meteorológico adverso, el **Comité de Emergencias** podrá mantener la situación de alerta sin especificar nivel o declarar su fin.

Las declaraciones de fin de emergencia deberán ser transmitidas a todas las personas previamente alertadas.

9. REPOSICIÓN DE SERVICIOS BÁSICOS Y VUELTA A LA NORMALIDAD

Finalizada la situación de riesgo para las personas y los bienes, si en el transcurso de la emergencia se han producido daños materiales en las instalaciones, cuyas consecuencias no permiten el normal funcionamiento de la actividad, el **Comité de Emergencias** declarará la fase de **reposición de los servicios básicos y vuelta a la normalidad**, que se prolongará hasta el restablecimiento de las condiciones mínimas imprescindibles para el retorno a la normalidad de la zona afectada.

En situaciones de emergencia puede producirse el corte en el funcionamiento o suministro de servicios básicos, como:



FRANQUICIAS NECO, S.L.	Plan de Actuación ante Fenómenos Meteorológicos Adversos	Revisión: 00
------------------------	---	--------------

- Suministro de agua potable y servicio de saneamiento.
- Suministro eléctrico
- Servicio telefónico y sistemas de transmisión de la información.
- Suministro de gas

En función de los servicios afectados, el **Comité de Emergencias** determinará si se puede seguir o no con la actividad en la empresa, dando traslado a las personas trabajadoras.



FRANQUICIAS NECO, S.L.	Plan de Actuación ante Fenómenos Meteorológicos Adversos	Revisión: 00
------------------------	---	--------------

10. ANEXOS

10.1. Componentes Plan de Actuación ante Fenómenos Meteorológicos Adversos

(Puede ser una persona o varias, en función del tamaño de la empresa)

Componentes Plan de Actuación ante Fenómenos Meteorológicos Adversos	
CENTRO DE TRABAJO:	
COMITÉ DE EMERGENCIAS	
NOMBRE / CARGO	DATOS CONTACTO (TELÉFONO / MAIL)
CENTRO DE COMUNICACIONES	
NOMBRE / CARGO	DATOS CONTACTO (TELÉFONO / MAIL)



FRANQUICIAS NECO, S.L.	Plan de Actuación ante Fenómenos Meteorológicos Adversos	Revisión: 00
------------------------	---	--------------

10.2. Procedimiento de actuación en caso de inundación en las instalaciones

En este tipo de emergencias distinguiremos entre aquellas en las que se dispone de tiempo de reacción (previsión de inundaciones por fuertes lluvias) como aquellas que se producen de forma súbita y repentina (rotura de instalaciones, desbordamiento de ríos o torrentes, rotura de diques, etc.)

Emergencia por inundación – CON POSIBILIDAD DE EVACUACIÓN:

Las medidas que deben ser realizadas tras el aviso de emergencia y antes de que la inundación llegue.

1. JE decreta la evacuación de las instalaciones.
2. JE indica al JI y al equipo de Intervención el poner en marcha las siguientes medidas (dentro de su posibilidad):
 - a. Cortar todos los servicios de electricidad, gas y agua, y estar continuamente informado de la evolución de la situación y de los avisos de evacuación.
 - b. Sacar, en caso de existencia, las bombas de achique, baterías o SAI (Sistema de Alimentación Ininterrumpida) y comprobar que están cargadas y disponibles.
 - c. Dejar las vías de evacuación libres de posibles obstáculos.
 - d. Cerrar puertas y ventanas, tapar rendijas por las que pueda entrar el agua e instalar las barreras antiinundación (en caso de disponer de ellas).
 - e. Colocar los sistemas anti-retorno en los desagües del cuarto de baño, cocina, etc. para evitar el retorno de las aguas residuales.
 - f. Desconectar aparatos eléctricos.
 - g. Asegurar los elementos sueltos y flotantes tanto en el interior como en el exterior del edificio. Elevar mobiliario, aparatos electrónicos, etc.
 - h. Llenar algunas botellas con agua limpia como prevención de que se corte el suministro agua o ésta llegue contaminada.
3. El Equipo de Alarma y Evacuación coopera en la evacuación de las instalaciones revisando todas las zonas de la misma.
4. Una vez informado por parte del equipo de Equipo de Alarma y Evacuación de la evacuación de las instalaciones, JE informa al JI de que deben abandonar el edificio y acudir al punto de reunión exterior.
5. JI acude al punto de reunión exterior donde se realiza un recuento del personal.

Recomendaciones en caso de evacuación:

- a. Prepararse para abandonar el edificio si la situación lo requiere, haciendo caso a los consejos de las autoridades competentes. Si el edificio no es seguro, evacuar a poder ser inmediatamente y acudir a lugar seguro.



FRANQUICIAS NECO, S.L.	Plan de Actuación ante Fenómenos Meteorológicos Adversos	Revisión: 00
------------------------	---	--------------

- b. En caso de abandono del edificio, cerrar y asegurar todas las puertas y accesos.
- c. No cruzar ríos ni corrientes de agua.

Emergencia por inundación – SIN POSIBILIDAD DE EVACUACIÓN:

En caso de no disponer de tiempo suficiente de actuación:

- 1. JE decretará el confinamiento del centro de trabajo.
- 2. El Equipo de Alarma y Evacuación coopera en el confinamiento del centro, revisando todas las zonas del mismo y dirigiendo a las personas ocupantes a las partes altas del mismo.

Recomendaciones si se permanece en el edificio durante la inundación:

- a. Mantener desconectados los servicios de electricidad, gas y agua.
- b. No tocar aparatos eléctricos si están mojados.
- c. Abandonar los sótanos y las plantas bajas del centro de trabajo. No bajar bajo ningún concepto estas zonas.
- d. Tener a mano las baterías de apoyo o SAI; en el caso de necesitar las bombas de achique u otros elementos eléctricos, utilizarlos.
- e. Si es posible, lavarse las manos con agua desinfectada y jabón si se ha estado en contacto con agua de la inundación.
- f. No salir del edificio ni caminar por calles inundadas ya que es altamente peligroso. Las tapas de registro del alcantarillado pueden no estar en su sitio, o no ser seguras.
- g. En caso de quedarse atrapado/a, subir a la planta superior o al tejado si éste es accesible y visitable, o utilizar las escaleras anti-incendios en caso de existir, y dar a conocer a los servicios de emergencia la situación y necesidades a través del 112. Controlar, si es posible, mobiliario susceptible de bloquear las salidas a la hora del rescate.
- h. Usar de manera razonable el teléfono. No colapsar las líneas. En caso de emergencia recordar que las llamadas al 112 desde móviles tienen preferencia sobre las líneas terrestres.
- i. Esperar para evacuar a las ayudas externas.



FRANQUICIAS NECO, S.L.	Plan de Actuación ante Fenómenos Meteorológicos Adversos	Revisión: 00
------------------------	---	--------------

