

CONVENIOS COLECTIVOS

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2026/03405 Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución que dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Centro Mediterránea de Bebidas Carbónicas Pepsico, SL (Cemebeca, SL), para los años 2024, 2025 y 2026. Código: 46102320012026.

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 Centro Mediterránea de Bebidas Carbónicas Pepsico, SL (CEMEBECA, SL) para los años 2024, 2025 y 2026.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 12 de febrero de 2026 en subsanación del requerimiento efectuado, por la comisión negociadora del mismo, 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 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, en particular los artículos 1, 12.j) y 18, así como en la disposición transitoria única del citado decreto, en tanto se aprueba la orden de desarrollo,

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, 24 de marzo de 2026.—La directora Territorial de Trabajo y Labora, Silvia Olga Enguix Gadea.



CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO MEDITERRÁNEA DE BEBIDAS CARBÓNICAS
PEPSICO, S.L. (CEMEBECA, S.L) PARA LOS AÑOS 2024, 2025 Y 2026

El presente convenio colectivo se ha negociado, acordado y firmado por parte de la representación de la dirección de la empresa y por parte del delegado de personal de UGT.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

El presente Convenio será de aplicación en la Empresa Centro Mediterránea de Bebidas Carbónicas Pepsico, S.L. en su centro de trabajo de Valencia.

Artículo 2. Ámbito personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el centro de trabajo de Valencia cuyas categorías están reflejadas en la tabla del presente Convenio. Quedan expresamente excluidas las personas trabajadoras que tengan legalmente la consideración de personal de alta dirección.

Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia y duración.

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2024 extendiéndose sus efectos hasta el día 31 de diciembre de 2026 y quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos.

Al término de la vigencia el convenio quedará automáticamente denunciado, si bien el mismo quedará prorrogado tácitamente continuándose su aplicación, salvo en materia de revisión salarial, hasta la firma de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya. Ambas partes acuerdan iniciar la negociación del nuevo convenio en un plazo máximo de tres meses después de la denuncia automática.

Artículo 4. Prelación de normas

Las normas del presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal con carácter preferente en aquellas materias expresamente reconocidas en la legislación laboral vigente, respecto de cualquier otro Convenio de ámbito local, provincial o nacional que pudiera elaborarse y que afectase a esta Empresa.

Con carácter supletorio, en lo no previsto en este Convenio y respecto de aquellas materias que legalmente correspondan, se aplicarán las disposiciones del Acuerdo Marco para las Industrias de Bebidas Refrescantes de 24/6/96, así como cualquier otra norma convencional que pudiera ser de aplicación y lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 5. Absorción y compensación

Las condiciones retributivas o de cualquier otra naturaleza que se puedan establecer en el futuro por cualquier clase de Convenio o Disposición Legal, sólo tendrán eficacia y se aplicarán cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual superen las condiciones del presente Convenio, también valorado en su conjunto y en cómputo anual.

En caso contrario, serán absorbidas y compensadas por estas últimas, subsistiendo el Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, condiciones y retribuciones.

Capítulo 2

Artículo 6. Generalidades

A tenor de lo dispuesto en la Normativa Legal, la facultad y responsabilidad de la organización técnica y práctica del trabajo corresponde exclusivamente a la Dirección de la Empresa. El Comité de Empresa tendrá la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, según la normativa vigente.

Artículo 7. Jornada y horario de trabajo

Para las personas trabajadoras del colectivo que trabaja a tiempo completo, la jornada para los años 2024, 2025 y 2026 se fija en 1.768 horas en cómputo anual.

Según lo indicado se aplica el siguiente calendario laboral:

1. Personal de Administración. Las personas trabajadoras del colectivo de administración trabajarán 40 horas semanales a razón de 8 horas diarias, de lunes a jueves, en jornada partida, con el siguiente horario: de 8 a 13 y de 15 a 18 horas

Todos los viernes la jornada será continuada y el horario será de 7 a 15 horas.

Durante los meses de julio y agosto, la jornada será continuada y el horario será de 7 a 15 horas.

Cuando la jornada sea continuada se establecerá un turno, en jornada partida, siendo su horario de 8 a 13 horas y de 16 a 19 horas. Este turno será rotativo.

El horario de guardias del Call Center será:

- Sábado: de 10.30h a 18.30h (1.30h descanso-comida)
- Domingo invierno: de 09.30h a 17.30h (1.30h descanso-comida)
- Domingo verano: de 10.30h a 18.30h (1.30h descanso-comida)
- Festivos locales Valencia: de 9 a 17h (1h descanso)
- Sábado de "apoyo verano": de 9 a 15h



2. Personal de Almacén-Taller-Técnico de Campo.- Se regirá por el calendario laboral de la provincia en la que se preste sus servicios. Su jornada será de lunes a viernes.

Si por necesidades de servicio, trabajaran algún día fuera del calendario, se abonará como festivo, cuya cuantía se refleja en el Anexo 1.

Las categorías de "Oficial 2a Técnico de Campo" y "Oficial la Técnico de Campo" realizarán sus funciones bajo la modalidad de trabajo a tarea.

La jornada para los días 24 y 31 de diciembre (en caso de no ser festivos) se adecuará de tal modo que la hora fin serán las 14 horas de la tarde.

Se acuerda también que los días 25 de diciembre y 1 de enero no podrán realizarse guardias.

Artículo 8. Retirada temporal del permiso de conducir

En el supuesto de que a un/a empleado/a al servicio de la Empresa, utilizando un vehículo de la misma o alquilado por esta, le sea retirado temporalmente el permiso de conducir por un periodo máximo de seis meses, como consecuencia de infracción administrativa, salvo en los casos de embriaguez y drogadicción, la Empresa le destinará, durante el periodo que tenga retirado el permiso, a otros trabajos que no exijan la utilización del citado permiso, respetándole la categoría profesional durante los seis meses de suspensión y percibiendo sólo durante los tres primeros meses sus ingresos íntegros, tanto los fijos como los variables, y durante los tres meses restantes, sólo sus retribuciones fijas.

Artículo 9. Retirada indefinida del permiso de conducir

En el caso que, siendo necesario permiso de conducir para el desempeño de sus tareas habituales, una persona trabajadora se quede sin puntos en dicho carné de conducir (ocasionándose por lo tanto su retirada) la Empresa otorgará a dicha persona trabajadora preferencia para ocupar un puesto de trabajo cuyas funciones no exijan la utilización de carné de conducir, por el tiempo máximo de hasta un año para que obtenga de nuevo el permiso de conducir. De esta garantía se exceptúa los supuestos de retirada de permiso de conducir por embriaguez y/o drogadicción.

En el supuesto de no existir la posibilidad de un puesto de trabajo en el cual sus funciones no exijan la utilización de carné de conducir o en el supuesto de superar el máximo de un año establecido en el párrafo anterior, la persona trabajadora podrá solicitar su traslado a trabajos de Taller, sin derecho a la posible ayuda de traslado que pudiera corresponderle.

Al inicio de su relación laboral, la persona trabajadora queda obligada a manifestar expresamente los puntos con los que cuenta en su carné de conducir. Todas las personas trabajadoras de la empresa tendrán la obligación de manifestar cualquier cambio en la situación de dicho carné, siendo sancionable la falta de comunicación de dichos cambios.

Artículo 10. Trabajos de categoría superior.



Con el fin de mantener el nivel de polivalencia actual en la plantilla, las personas asignadas a un grupo, podrán desempeñar cualquier puesto de igual o distinto nivel dentro de su grupo profesional con el fin de conseguir su plena ocupación, previa formación si fuese necesario.

Los cambios de puesto de trabajo no tendrán otras limitaciones que el respeto a la dignidad y formación profesional de la persona trabajadora, por cuanto no se cuestiona la facultad de efectuarlos tantas veces como sea conveniente en orden a la mejor organización del trabajo.

Cuando el cambio se produzca a un puesto de trabajo de nivel superior se percibirá la retribución pactada en este convenio correspondiente a este puesto de superior nivel. Los valores serán los consignados en la tabla salarial.

Cuando una persona trabajadora preste sus servicios en un puesto de trabajo de nivel superior por causas no imputables a la compañía, más de 6 meses consecutivos en un año u 8 meses alternos en un periodo de 2 años, consolidará dicho nivel.

El cambio a un puesto de nivel de calificación inferior, la persona trabajadora conservará el salario correspondiente a su nivel de procedencia.

A petición de la Empresa, la persona trabajadora deberá realizar los trabajos de categoría superior a la suya, en los siguientes casos:

A) Por ausencias temporales de sus productores, originadas por accidente, enfermedad, licencias, excedencias, vacaciones, sanciones y situaciones que, sin ser imputables a la empresa, exijan una reorganización de sus equipos,

B) Como consecuencia del desdoblamiento de puestos de trabajo durante los meses de mayor actividad de la Empresa. En este último caso, tales trabajos no tendrán una duración superior a 6 meses dentro de cada anualidad. Si superase dicho periodo de tiempo ocupando el citado puesto de categoría superior un mismo o distintos productores, se entenderá que existe vacante en la plantilla y la Dirección de la Empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirla.

Las personas trabajadoras del colectivo afectado tendrán derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo en este caso, dicha retribución desde el primer día,

Artículo 11. Trabajos de categoría inferior

Por necesidades transitorias o imprevistas, o por inexistencias de puestos de trabajo, la Empresa podrá destinar a una persona trabajadora a realizar funciones una categoría inferior, durante el tiempo estricto en que subsistan las expresadas circunstancias, y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría.

Ello se realizará de forma rotatoria entre las posibles personas trabajadoras afectadas, siempre que no hubiese conformidad para llevarlos a cabo por parte de cualquiera de dichos productores, y comunicándolo a los representantes legales de las personas trabajadoras.



Capítulo 3

Clasificación de las personas trabajadoras del colectivo

Artículo 12. Grupos y niveles profesional

Con objeto de actualizar el actual sistema de clasificación profesional, y al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el Art. 22. 1 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer el sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, existiendo tres: Grupo A, Grupo B, Grupo C, que a su vez englobarán los niveles salariales existentes en el anterior convenio colectivo y los de nueva creación. Los grupos profesionales proporcionan homogeneidad en cuanto al encuadramiento profesional agrupando una serie de descripciones de tareas, funciones y especialidades, así como aptitudes, y contenidos generales de las prestaciones.

GRUPO	NIVEL RETRIBUTIVO	NIVEL
A	1	Jefe/a Administración
	2	Oficial 1ª
	3	Oficial 2ª
	4	Auxiliar
	5	Aspirante Administrativo
B	1	Jefe/a de Equipo
	2	Oficial 1ª Taller / Almacén
	3	Oficial 1ª Técnico de Campo
	4	Oficial 2ª Taller / Almacén
	5	Oficial 2ª Técnico de Campo
	6	Ayudante
C	1	Peón Especialista
	2	Peón

GRUPO A. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Quedan comprendidos en este grupo quienes realizan trabajos de mecánica administrativa, contables, informáticas y otras tareas análogas:

Jefe/a de Administración. Es aquel/lla que bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla varias secciones administrativas (facturación caja, créditos, contabilidad de clientes y proveedores, etc.), desarrollando los planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos oportunos, teniendo a su cargo la preparación y disciplina de las personas trabajadoras del colectivo.

Queda encuadrado dentro de esta categoría el/la Jefe/a de Equipo de Proceso de Datos o de Informática, entendiéndose por tal el Técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de ordenadores, así como la responsabilidad de equipos de análisis y



programación. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión, susceptibles de ser desarrolladas por los mismos o por las personas trabajadoras del colectivo a sus órdenes.

Oficial de 1 a. Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad de las funciones asignadas (responderá ante el/la jefe/a de Administración de su gestión), tiene a su cargo, con o sin empleados a sus órdenes, todos o algunos de los siguientes trabajos: Coordinación de los equipo de trabajo siguiendo las instrucciones del jefe administrativo.

Seguimiento del correcto desarrollo de la ejecución de las planificaciones realizadas por el jefe administrativo, incluyendo, en caso de personal a cargo, la adjudicación expresa de las tareas diarias. Coordina e implanta las instrucciones realizadas por la empresa para el correcto funcionamiento de las tareas de front y back office.

Seguimiento de la correcta ejecución y detección y en su caso resolución de las incidencias que los programas de todo tipo, incluidos los informáticos necesarios para el correcto desempeño de las tareas del departamento Traducción (hablada y escrita) de informes en un idioma extranjero.

Oficial de 2a. Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida realiza las siguientes funciones:

Auxilia a sus superiores en las funciones de estos si la importancia del trabajo o el volumen r así lo requiere

Realiza las tareas de atención a los procesos a cuyo fin utilizará las herramientas y sistemas informáticos que le proporcione la organización.

Realiza las funciones propias del servicio de back y front office atendiendo y resolviendo las incidencias establecidas en los procedimientos diseñados al efecto por la Compañía

Seguimiento de las labores administrativas que requieren cumplimiento de procesos establecidos y que exigen una responsabilidad restringida en la solución de incidencias. Cuida de la organización de archivos y ficheros, correspondencia, liquidaciones comerciales, emisión de órdenes de trabajo etc... que se deriven de los flujos trabajo organizados por sus responsables,

Auxiliar. Es la persona que, sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes a labores administrativas. Podrán asimismo realizar otras funciones estrictamente burocráticas, tales como las de recuento y anotación de existencias, movimiento de las mismas y su comprobación, etc. Igualmente se encuadran dentro de esta categoría los Auxiliares de Caja, que se limitan a la función de efectuar cobros y pagos por ventanilla. Una vez superados los 24 meses de trabajo efectivo se incorporará a la categoría de Oficial 2a de Administración,

Aspirante Administrativo/a. Es la persona que, sin iniciativa propia, está en proceso de aprendizaje de las labores elementales administrativas y que todavía no ha alcanzado la destreza y soltura necesaria para la realización de funciones puramente nicas de carácter auxiliar y que necesita supervisión de su trabajo.



Todas las incorporaciones que se produzcan en el departamento administrativo se realizarán mediante esta categoría, siendo la duración máxima en dicha categoría de 12 meses de trabajo efectivo. Una vez superados los 12 meses de trabajo efectivo se incorporará a la categoría de Auxiliar Administrativo/a.

GRUPO PERSONAL DE SERVICIOS

Incluye este grupo al personal que ejecuta fundamentalmente trabajos de orden material, mecánico y mantenimiento de maquinaria, comprendiendo las siguientes categorías:

Jefe/a de Equipo. Es la persona que colabora con su inmediato superior en la organización del trabajo de otras personas trabajadoras, con mando sobre los mismos y la responsabilidad consiguiente:

Cuidado de la disciplina, seguridad e higiene de las personas trabajadoras del colectivo que pueda tener a sus órdenes, mantenimiento, orden limpieza de las máquinas, instalaciones y dependencias, cuyo proceso deben conocer a la perfección para obtener los adecuados rendimientos.

Tratamiento y conservación de los materiales, máquinas principales y auxiliares y productos acabados.

Vigilancia, cuidado y control de la producción y su correcto estiaje, de las cargas y descargas de los vehículos propios y ajenos, de la recepción de mercancía de cualquier tipo destinadas a la Empresa.

Oficial de 1ª Taller/Almacén.- Se le encomienda la realización de los trabajos de tal carácter complementario o auxiliar de la industria propios de Mecánicos de Taller, que ejecutan su trabajo con la soltura y perfección que acreditan el conocimiento y práctica de su oficio, siguiendo las instrucciones de sus responsables. Así mismo y a partir de su conocimiento y experiencia establece las instrucciones propias de su trabajo para la correcta resolución de las incidencias que afectan al día a día de la actividad,

Oficial de 1ª Técnico de Campo.- Se le encomienda la realización de los trabajos de tal carácter complementario o auxiliar de la industria, propios de Técnicos de Equipos de Frío, que ejecutan su trabajo con la soltura y perfección que acreditan el conocimiento y práctica de su oficio siguiendo las instrucciones de sus responsables. Así mismo y a partir de su conocimiento y experiencia establece las instrucciones propias de su trabajo para la correcta resolución de las incidencias que afectan al día a día de la actividad.

Oficial de 2ª Taller/Almacén.- Se le encomienda la realización de los trabajos de tal carácter complementario o auxiliar de la industria, propios de Mecánicos de Taller.

Tendrán a su cargo el cuidado y manejo de máquinas, con las carretillas elevadoras para las que se exige el carnet de conducir.

Realizan los trabajos que se le encomienden en esta clase de servicios con la suficiente práctica, pero sin alcanzar el grado de conocimiento y práctica del Oficial de 1ª.

Oficial 2ª Técnico de Campo. - Se le encomienda la realización de los trabajos de tal carácter complementario o auxiliar de la industria, propios de Mecánicos de Técnicos de Equipos de Frío, realizando los trabajos que se le encomienden en esta clase de



servicios con la suficiente práctica, pero sin alcanzar el grado de conocimiento y práctica del Oficial de la por lo que deben seguir los criterios marcados por el oficial de la para la correcta ejecución de sus labores.

Ayudante. Realizarán las operaciones manuales y/o mecánicas necesarias para el lavado, visualización y transporte. Asimismo, deberán realizar operaciones de movimiento manual o con utilización de medios mecánicos y cualquier otra misión análoga.

GRUPO C. PERSONAL NO CUALIFICADO

Peón Especialista. Es la persona trabajadora que se ocupa de funciones que requieren únicamente la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de preparación o formación especial, necesitando supervisión de su trabajo.

Peón. Es la persona trabajadora que carece de iniciativa propia en el desempeño de sus funciones, y está en proceso de aprendizaje de los medios mecánicos. Todas las incorporaciones que se produzcan en el departamento de servicios se realizarán mediante esta categoría, siendo la duración máxima en dicha categoría de 12 meses de trabajo efectivo,

Artículo 13. Promoción interna

La Compañía declara compromiso de fomentar la promoción interna de las personas trabajadoras siempre y cuando las condiciones de empleo lo permitan, y los/as candidatos/as estén cualificados para ocupar el puesto vacante o de nueva creación. Dicho proceso será tutelado por el departamento de RRHH y se tendrá informado a los representantes de las personas trabajadoras, quienes serán oídos antes de adoptar la decisión final.

Artículo 14. Revisión de plantilla

La Empresa se compromete a estudiar cada año las posibles propuestas que con respecto a clasificación de las personas trabajadoras del colectivo puedan realizar las personas trabajadoras por sí o a través de sus representantes sindicales.

Capítulo 4

Ingresos y periodo de prueba

Artículo 15. Ingresos

Se establece con carácter general que la edad mínima para ingresar en la Empresa es la de 18 años.

La contratación de personas trabajadoras se realizará con cumplimiento de las normas legales establecidas en materia de empleo, y constará por escrito, con entrega de la correspondiente copia a la persona trabajadora.

Tendrán preferencia las personas trabajadoras que con contrato temporal hubiesen prestado sus servicios a la Empresa dentro de los doce meses inmediatamente



anteriores, no hubiesen sido objeto de despido procedente, ni hubiesen sido baja voluntaria en la misma, a no ser que tal baja voluntaria se produjese en la fecha anunciada por el interesado al suscribir su contrato de trabajo y dicha fecha hubiese sido aceptada por la Empresa. La preferencia se entenderá por riguroso orden de antigüedad entre los de igual categoría y puesto de trabajo, respetándose durante el plazo de tres días naturales, a partir del siguiente en que se hubiese formulado la petición en la Oficina de Empleo,

Asimismo, y para los casos de contratación temporal, se establece también, en caso de igualdad entre los solicitantes, un criterio de preferencia a favor de los hijos/hijas de las personas trabajadoras fijos de la Empresa, ya se encuentren en activo, jubilados o que hubiesen fallecido, siempre que cumplan los requisitos legales y estén debidamente inscritos en la Oficina de Empleo.

Artículo 16. Periodo de prueba

El ingreso de las personas trabajadoras del colectivo se entenderá como provisional hasta finalizado el periodo de prueba, que será de:

- 14 días laborables para las personas trabajadoras no cualificadas cuyo contrato de trabajo sea de duración inferior a cinco meses. Grupo C
- 5 meses para los Técnicos titulados. Grupo A, nivel 1 y grupo B, nivel 1
- 2 meses para las demás personas trabajadoras, incluidas aquellas personas trabajadoras no cualificadas cuyo contrato de trabajo sea de duración igual o superior a cinco meses.

La situación de Incapacidad Transitoria que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Los periodos de prueba anteriormente señalados se aplicarán también para casos

Capítulo 5

Horas extraordinarias, vacaciones, licencias, excedencias y traslados

Artículo 17. Horas extraordinarias

Para las personas trabajadoras del colectivo que trabaja a tiempo se consideran horas extraordinarias aquellas que sobrepasan los horarios establecidos por cada época de año en el Artículo 7 del presente convenio colectivo.

Cuando la Dirección de la Empresa considere que las necesidades del servicio lo exigen, propondrá al personal la ejecución de horas extraordinarias, siendo obligatorio trabajarlas en aquellos casos considerados de fuerza mayor, necesidad inexcusable o averías de reparación perentoria que afecten a la producción.

La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Empresa y la libre aceptación o denegación a la persona trabajadora, salvo en los casos citados en el párrafo anterior.

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes acuerdan la realización de las horas extraordinarias que sean necesarias para solventar problemas productivos de



índole estructural, con respeto, en cuanto a su número, a los topes legalmente establecidos.

Las horas extraordinarias realizadas por las personas trabajadoras del colectivo se abonarán a los importes establecidos en el Anexo 1 de este Convenio.

A dichos importes hay que incrementar el porcentaje de antigüedad que corresponda en cada caso.

Artículo 18. Vacaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio, se fija un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables o la parte proporcional que le corresponda, en caso de no llevar en la Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

El periodo de vacaciones, habida cuenta del carácter estacional de nuestro sector, no podrá ser disfrutado dentro de los meses de campaña, que a estos efectos, comprenderá del 15 de Junio al 15 de Septiembre, excepto en los casos siguientes:

VALENCIA

Personal Administración: El 50% de las personas trabajadoras del colectivo de administración de este centro podrá disfrutar de 10 días de vacaciones durante el periodo de campaña, siendo el máximo de una persona por turno.

Personal MEM: Las personas trabajadoras del colectivo de MEM podrá disfrutar parcialmente sus vacaciones en época de campaña hasta un máximo del 50% del mismo y durante cinco ciclos de O días cada uno y dos personas por ciclo.

En todos los casos estos turnos serán rotativos, así como el derecho al disfrute de vacaciones en esta época.

Quien aún teniendo la posibilidad de disfrutar parte de sus vacaciones en la temporada estival decidiera realizarlas en su totalidad en otra época, podrá disfrutarlas sin perder en ningún caso el orden establecido para disfrutar vacaciones durante el verano en los años venideros.

Artículo 19. Licencias y permisos retribuidos.

En lo referente a permisos y licencias, se está a lo regulado en este convenio y en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, de tal forma que la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. 16 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
2. Cinco días laborables 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.

b bis) Tres días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal



motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Para parientes en tercer grado de consanguinidad un día (que podrán ser disfrutados durante la situación de enfermedad, hospitalización o duración del ingreso por alumbramiento).

3. Dos días por traslado del domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
7. Por alumbramiento de hijas o hijas políticas: 1 día
8. Un día laborable para la renovación del permiso de conducir para aquellos/as empleados/as que para el desarrollo de su puesto de trabajo requieran del citado permiso y conduzcan un vehículo de la empresa.
9. Un día laborable para asuntos personales. No podrán solicitarlo dos personas de la misma sección el mismo día.
10. Un día por matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos.
11. Se crea una Bolsa de horas para médico de cabecera y especialista de 4h/día y máximo de 30 horas anuales.
12. Para acompañar al médico a los hijos de hasta 16 años de edad o familiares de hasta segundo grado, mayores de 60, por un máximo de 20 horas al año.

Si los derechos a que se refiere el párrafo precedente, apartados 2 y 3 ocurrieran en otra provincia o concurrieran circunstancias excepcionales, la Empresa podrá ampliar las citadas licencias con un día hábil más para el desplazamiento. Las licencias anteriormente señaladas, se establecen específicamente para las circunstancias que se expresan, debiendo ser disfrutadas, por tanto, en el momento en que se producen



dichas circunstancias, sin que en ningún caso puedan ser relegadas a otra ocasión con cargo a ellas.

Con el fin de adecuar el uso y disfrute de los permisos mencionados a la realidad actual, la empresa reconoce las "Parejas de Hecho", pudiendo la empresa solicitar al interesado/a los certificados de convivencia pertinentes para el uso de sus derechos.

Artículo 20. Excedencias

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todas las personas persona trabajadoras fijas en la Empresa, siempre que llevasen al menos un año de servicio y que los productores que se encontrasen en tal situación no excediesen del 5% de la plantilla fija de la Empresa.

La excedencia voluntaria se concederá por una sola vez por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco, sin derecho a prórroga. El tiempo en que la persona trabajadora permaneciese en dicha situación de excedencia voluntaria, no será computable a efectos de antigüedad ni a ningún otro efecto.

Solicitado el ingreso, que deberá hacerse antes de finalizar el plazo concedido, será destinado el excedente a ocupar la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Durante la situación de excedencia no tiene derecho la persona trabajadora afectada al percibo de sueldo ni retribución alguna, sin que pueda utilizar esta situación para prestar servicios a otra Empresa del sector a efectos de competencia.

Darán lugar a la situación de excedencia forzosa los casos de nombramiento para cargo público o ejercicio de cargo sindical, a petición de las personas persona trabajadoras afectados. Por su parte la Empresa, en los dos casos referidos, podrá exigir la excedencia forzosa de la persona trabajadora cuando le impida la dedicación a su trabajo habitual.

En lo no previsto para esta situación se aplicará el Artículo 460 del E.T.

Artículo 21. Traslados

El traslado de una persona trabajadora desde su centro de trabajo de la Empresa a otro distinto, podrá realizarse a solicitud del interesado, por necesidades del servicio y por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa.

Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud de la persona trabajadora interesada, aquélla podrá modificar la categoría y retribución si fuese de nivel inferior en el nuevo puesto. El traslado en este caso no dará derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia origine.

En cuanto a los traslados por mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, se estará a lo convenido entre ambas partes. Si el traslado fuese forzoso, ambas partes estarán a o que ordene la normativa legal vigente al respecto.

Capítulo 6

Disposiciones sindicales



Artículo 22. Afiliación sindical.

La Empresa respetará el derecho de la persona trabajadora a su libre afiliación sindical y no establecerá discriminación por su militancia sindical ni por la expresión de su ideología política o sindical.

Artículo 23. Derechos y garantías sindicales.

El Comité de Empresa/ Delegados/as de Personal ostentará/n la representación de las personas persona trabajadoras de la misma.

Los miembros del Comité de Empresa disfrutarán de un máximo de 20 horas mensuales para el ejercicio de sus cargos. Los/as Delegados/as de Personal disfrutarán por el mismo concepto 15 horas mensuales.

Los miembros del Comité podrán cederse horas del crédito horario de unos a otros en cómputo anual, es decir, en un período de 12 meses. No se acumularán de año en año. Los miembros del Comité de Empresa utilizarán las horas sindicales en jornadas completas, Estas horas podrán acumularse de un mes al siguiente, esta acumulación no podrá hacerse durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

Las horas sindicales deberán preavisarte con un mínimo de 48h, siempre que sea posible.

Las ausencias al trabajo por motivos sindicales con cargo a su crédito de horas por dichos motivos, deberán ser comunicadas a la Empresa con un mínimo de 48 horas, siempre que sea posible.

En cuanto a garantías sindicales, ambas partes se regirán en esta materia por lo que en cada momento determinan las normas y disposiciones legales.

Artículo 24. Funciones del Comité de Empresa / Delegados/as de Personal

El Comité de Empresa/ Delegados/as de Personal en el ámbito de su competencia tendrá/n las funciones que recoge el Artículo 640 del Estatuto de las personas trabajadoras.

Capítulo 7

Régimen Económico

Artículo 25. Salarios.

Los salarios pactados en el presente convenio, por grupos y niveles profesionales, serán los establecidos en el Anexo 1 para los años 2024 y 2025.

Las partes convienen que para los años 2025 y 2026 las subidas salariales quedan vinculadas al IPC real. En este sentido, las subidas salariales se realizarán del siguiente modo:

Los citados incrementos salariales se aplicarán a todos los conceptos salariales y no salariales previstos en la tabla salarial de este convenio y que resulta aplicable a los 3 grupos profesionales indicados en la tabla salarial del Anexo 1.



Una vez aplicado el incremento salarial acordado para cada uno de los años, la tabla definitiva de ese año servirá de referencia para aplicar los incrementos de los posteriores años de vigencia, pagándose los atrasos correspondientes.

En cuanto a la compensación y absorción las partes se remiten a lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26, complemento "ad personam" antigüedad

Desde el 01 de Enero de 2.000 queda suprimido el concepto salarial de antigüedad. Sin embargo, se mantiene la redacción del presente Artículo a los efectos de recoger el régimen y criterios de devengo para aquellas personas persona trabajadoras que a fecha 31 de diciembre de 1.999 se encontraban de alta en la Compañía.

El texto íntegro del acuerdo firmado con fecha de efectos del 1 de enero de 2000 es el siguiente:

Las personas trabajadoras actualmente perceptores de/ concepto lo seguirán percibiendo siguiendo el sistema de tablas que se detalla en el último párrafo del presente artículo.

Las personas trabajadoras que a la firma del presente convenio se encuentren en trance de adquisición del derecho a su percepción, lo harán en el momento en que tal concepto se devengue.

Para los supuestos previstos en los dos párrafos anteriores seguirá en vigor lo dispuesto en el Artículo 25 del Convenio Colectivo del año 1.998, percibiendo el complemento personal "ad personam" antigüedad. En dicho Artículo 25 se establece: "Las personas persona trabajadoras fijos en plantilla con anterioridad al 31 de Diciembre de 1985, disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes en la cuantía establecida hasta ese momento.

A los 2 años: 5 %

A los 4 años: 10%

A los 9 años: 20%

A los 14 años: 35%

A los 19 años: 50%

A los 24 años: 65%

Las personas trabajadoras que ingresen en la Empresa como fijos en plantilla a partir del día 1 de Enero de 1986, aún cuando devenguen derechos de antigüedad con anterioridad a la citada fecha, y en cumplimiento de la Normativa Legal establecida al respecto en el Artículo n o 25 del Estatuto de las personas persona trabajadoras, percibirán aumentos periódicos de sus haberes en la cuantía y forma siguiente:

A los 2 años: 5 %

A los 4 años: 10%

A los 7 años: 16%



A los 10 años: 22%

A los 13 años: 25%

A los 16 años: 34%

A los 19 años: 40%

A los 22 años: 46%

A los 25 años: 52%

La base para el cálculo de sus percepciones por este concepto figura en la tabla salarial del Anexo 1.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán las siguientes pagas:

Paga de Julio.

Paga de Navidad.

Paga de Beneficios.

La cuantía de cada una de ellas será equivalente a una mensualidad de sueldo de Convenio, más, en su caso, antigüedad.

Las personas trabajadoras del colectivo ingresado en el transcurso de año o que cesase dentro del mismo en sus relaciones con la Empresa, percibirá las gratificaciones prorrateando su importe con relación al tiempo trabajado.

Artículo 28. Paga de vacaciones

Todas las personas persona trabajadoras percibirán una bolsa de vacaciones en el mes de Septiembre equivalente a 15 días de su sueldo de Convenio, más en su caso, antigüedad.

No obstante, las personas persona trabajadoras que así lo deseen, podrán solicitar un anticipo a cuenta de dicha bolsa al salir de vacaciones en cualquier mes.

Artículo 29. Nocturnidad.

Las personas trabajadoras del colectivo que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá un suplemento por trabajo nocturno, equivalente al 35% de su salario ordinario, distinguiendo los siguientes supuestos:

1. Quien trabaje dentro de los indicados límites de tiempo que no exceda de 4 horas, percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas.
2. Si las horas trabajadas en este periodo exceden de 4, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada realizada.

Artículo 30. Incentivos personal MEM.

A partir de 01 de Enero del año 2012 se crea el Incentivo MEM Taller Central basado en objetivos colectivos, de proceso e individuales. Este incentivo será igual para todos



los/as profesionales con un mínimo de 75% y máximo de 125% no superable. El pago y medición se rige por el acuerdo del acta n o 2 y n o 3 de la negociación.

Artículo 31. Ayuda social.

Aquellos/as empelados/as con hijas/os con discapacidad física o mental y/o sensorial superior al 66% según certificado del INSS, tendrán derecho a una ayuda económica, establecida en la tabla salarial anexa

Artículo 32. Ayuda escolar.

Se crea una Ayuda Escolar anual a pagar en septiembre de cada año, para todos los hijos/as de empleados/as de edades comprendidas entre los 0 años y los 16 años, por ser esta edad cuando finaliza la edad obligatoria de escolaridad. En caso de cambio de esta situación, edad obligatoria de escolarización, se revisarán estas edades. El importe es el establecido en la tabla salarial anexa.

Artículo 33. Enfermedad.

La Empresa abonará a las personas trabajadoras de su plantilla en baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, desde el primer día, una indemnización complementaria hasta alcanzar el 90% como máximo de su sueldo y antigüedad en su caso, durante el plazo máximo de 12 meses, prorrogables por otros 6 cuando, conforme a la normativa aplicable, se mantenga la situación de IT y exista posibilidad de alta por curación.

En caso de hospitalización, la indemnización a que nos referimos en el párrafo anterior alcanzará hasta el 100% de los referidos conceptos, queda asimilado a este supuesto el reposo domiciliario por intervención.

Además de los conceptos indicados percibirán el 75% del incentivo MEM, de la media de los doce meses anteriores a la baja, mientras dure el proceso de Incapacidad Temporal.

Artículo 34. Accidente de trabajo.

La Empresa abonará a las personas trabajadoras a su servicio en baja por accidente de trabajo, una indemnización complementaria del 100% de los conceptos anteriormente señalados, más la Prima correspondiente.

Además, se percibirá el 85% de las comisiones o del incentivo, según el criterio indicado en el Artículo anterior.

Artículo 35. Seguro voluntario de empresa.

Todas las personas trabajadoras de la Empresa disfrutarán del siguiente seguro voluntario de Empresa con cargo a la misma:



Concepto	Todo el personal
Fallecimiento e incapacidad profesional total y permanente	Dos anualidades
Fallecimiento por accidente e incapacidad absoluta y permanente	Cuatro anualidades de salario

Se entenderá por anualidad de salario, el importe de los conceptos salariales percibidos por el trabajador ya sean fijas como variables devengadas en el año anterior a la fecha del hecho causante. Se excluye expresamente todos aquellos conceptos extra-salariales que pudiera percibir la persona trabajadora.

Artículo 36. Ayuda comida.

Se establece para las personas trabajadoras del colectivo Técnicos de Campo que en el transcurso de la ruta debe efectuar su comida, una ayuda cuyo importe está establecido en el anexo 1

Artículo 37. Denuncia de tráfico.

La empresa se hará cargo del pago de dos denuncias por mal estacionamiento anual por persona trabajadora, este será el que elegirá la denuncia.

Artículo 38. Incentivo técnicos/as de campo.

Este incentivo se establece para los/as Mecánicos/as de Máquinas Expendedoras en ruta, que realicen su trabajo a tarea.

La cuantía de este incentivo se recoge en el anexo no 1.

Artículo 39. Prima guardias técnicos/as de campo.

Consistente en la atención a clientes con averías en sábados, domingos y festivos, se fijarán de forma individual un número de guardias a realizar mensualmente, que se realizarán de forma rotativa según un calendario establecido. En el caso de haber personal voluntario para cubrir este servicio, se le dará prioridad. El horario establecido es el siguiente: de 10:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00

La cuantía de esta prima se fija en el anexo 1

En el supuesto que se presten servicios para otras Empresas que no sean del grupo Pepsico o para otro equipo de frío que no sea Dispensing y que supongan una modificación sustancial de la carga de trabajo deberá ser revisable y negociado de nuevo.

Artículo 40. Premio por matrimonio o nacimiento.

Se establece un premio por razón de matrimonio de empleados y nacimiento de hijos/as de empleados/as por importe el importe señalado en el anexo 1, que serán abonados en la nómina siguiente a producirse el hecho



Capítulo 8

Disposiciones adicionales

Artículo 41. Medidas disciplinarias.

En el caso de imposición de sanciones por parte de la Empresa, éstas serán comunicadas por escrito a la persona trabajadora, dando cuenta posteriormente en caso de sanciones por faltas muy graves al Comité de Empresa.

Cuando la persona trabajadora sea requerida por la Dirección de la Empresa para tratar temas relacionados con el régimen disciplinario, la persona trabajadora, si lo solicitase, podrá acudir acompañado de uno de los representantes sindicales.

Artículo 42. Puntualidad.

Al objeto de evitar la falta de puntualidad, se establece que cuando un productor llegase al puesto de trabajo con retraso de un máximo de 2 horas, se descontará el importe equivalente al retraso. Si fuese superior a las dos horas, no podrá incorporarse a su puesto de trabajo habitual hasta el día siguiente, por lo tanto se le descontará de sus haberes el importe correspondiente a un día de trabajo.

Artículo 43. Prevención del acoso, acoso sexual y violencia del trabajo.

El respeto a la dignidad de las personas empleadas en la compañía a todos los niveles en el lugar de trabajo es uno de los valores y principios que defiende y propugna CEMEBECA. Por ese motivo, el acoso y la violencia son inaceptables. CEMEBECA condena el acoso y la violencia en todas sus formas. Considera que esta cuestión afecta por igual a empresa y personas trabajadoras, y que puede tener graves consecuencias económicas y sociales.

Así pues, la empresa se compromete, por un lado, a aumentar la conciencia y el conocimiento de las personas trabajadoras (sean mandos o no) y sus representantes, del acoso y la violencia en el lugar de trabajo, y por otro lado a proporcionar a los/as empleados/as un marco orientado a la acción para identificar, prevenir y gestionar los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

En este sentido y con el fin de prevenir y erradicar las situaciones de acoso, acoso sexual y por razón de sexo, la empresa difundirá una declaración de principios y/o código de conducta previamente comunicado con los representantes de las personas trabajadoras para erradicar este tipo de situaciones, a través de los canales y formas de comunicación habituales en la empresa respecto a todo las personas trabajadoras del colectivo de la misma, garantizando igualmente su conocimiento por parte de las personas trabajadoras del colectivo de empresas de trabajo temporal destinado en la empresa.

Con la misma finalidad desarrollará acciones formativas, informadas previamente a la representación de las personas trabajadoras, dirigidas a todas las personas trabajadoras del colectivo de la empresa, e incorporará mecanismos ágiles para la apertura de expedientes de investigación acordados con los representantes de las personas trabajadoras sobre conductas de acoso en las que primen la transparencia y la confidencialidad.



Asimismo, la empresa pone a disposición de todos los/as empleados/as un teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza la denuncia.

Artículo 44. Comisión paritaria.

Se constituye la comisión paritaria representativa de las partes negociadoras, para aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente texto articulado a la que someterán las partes en primera instancia de forma ineludible.

Estará compuesta por 1 representante de la Empresa elegidos por ésta y por 1 representante de la representación de las personas persona trabajadoras elegidos de entre sus miembros en función de su representatividad.

Es competencia de la Comisión Paritaria, la interpretación del Convenio y la vigilancia de lo pactado, la resolución sobre las cuestiones que planteen las partes, en especial las relativas a:

- 1 Clasificación profesional.
- 2.- Movilidad funcional
- 3.- Cualquier otro asunto que libremente le sometan las partes,

Los acuerdos de la Comisión serán aprobados por mayoría. En caso de existir discrepancias se podrá recurrir al sistema de arbitraje voluntario y vinculatorio para las partes si así lo aprobase la Comisión Paritaria por unanimidad.

Contra los acuerdos de la Comisión Paritaria se podrá recurrir por las vías legalmente establecidas.

Igualmente, la Comisión Paritaria habrá de resolver los asuntos que se planteen en un plazo de 30 días, y de no ser así la parte podrá utilizar la vía de reclamación ante la autoridad laboral competente.



Disposición adicional primera

Las partes negociadoras, se comprometen a incorporar al texto del convenio las tablas salariales, una vez actualizadas y revisadas.

En representación de CENTRO MEDITERRÁNEA DE BEBIDAS CARBÓNICAS PEPSICO, S.L. (CEMEBECA, S.L):

- Marta Mengual Martínez
- Dolores Pérez-Cabrero Márquez De Prado

En representación de las personas trabajadoras afectadas por este convenio, el representante de las personas trabajadoras:

Raul Rodríguez Galera, UGT

Redactan el articulado del Convenio Colectivo de CENTRO MEDITERRÁNEA DE BEBIDAS CARBÓNICAS PEPSICO, S.L. (CEMEBECA, S.L) para su centro de trabajo en Valencia.



ANEXO 1 Tablas Salariales de los años 2024 y 2025

TABLAS SALARIALES 2024 Convenio MEM							
Fecha Inicio		01/01/2024					
Fecha Aplicación		31/12/2024					
Incremento 2024:		2,80%					
Conceptos Salariales							
	N. Retributivo	Salario Base	Prima	Horas Extras	Limpieza Prendas Trabajo	Base Antigüedad	Anualizado
GRUPO A	Jefe Admon	3.421,14				1.970,13	53.027,67
	Oficial 1ª	2.252,35		16,81		1.353,00	34.911,35
	Oficial 2ª	2.028,00		15,25		1.227,78	31.433,96
	Auxiliar	1.768,72		13,21		1.059,77	27.415,18
	Aspirante Admon	1.526,35		12,97			23.658,35
Grupo B	Jefe de Equipo	2.404,11	234,13		12,00	1.491,68	40.073,29
	Oficial 1ª						
	Taller/Almacén	1.761,96		14,42	12,00		27.310,32
	Oficial 1º Técnico de Campo	1.761,96			12,00		27.310,32
	Oficial 2ª Taller /Almacén	1.673,26		13,79	12,00		25.935,54
	Oficial 2ª Técnico Campo	1.673,26			12,00		25.935,54
GRUPO C	Ayudante	1.644,44			12,00	1.013,86	25.488,80
	Peón Especialista	1.541,81		13,12	12,00	949,13	23.898,07
	Peón	1.195,05		12,50	12,00		18.523,21
Nota: el pago del concepto "limpieza de prendas de trabajo" tiene efectos desde 01/01/2024 y a razón de 12 pagas/año							
Otros Conceptos							
Valores							
Ayuda Comida						12,85	
Incentivo Taller MEM Anual						1.353,46	
Incentivo MEM Técnico de Campo Anual						4.798,10	
Guardia Call Center						117,34	
Ayuda Comida Guardia MEM Field						12,85	
Ayuda Escolar						109,45	
GUARDIAS Técnicos de Campo						127,79	
Ayuda Social						113,89	
Ayuda Matrimonio y Nacimiento						142,36	
Valores Festivos							
Día Festivo Oficial 1 Taller / Almacén						143,17	
Día Festivo Oficial 2 Taller Almacén						119,25	
Días Festivo Ayudante						95,43	
Días Festivo Peón						95,43	



TABLAS SALARIALES 2025 Convenio MEM

Fecha Inicio: 01/01/2025
 Fecha Aplicación: 31/12/2025
 Incremento 2025: 2,90%

Conceptos Salariales

	N. Retributivo	Salario Base	Prima	Horas Extras	Limpieza Prendas Trabajo	Base Antigüedad	Anualizado
GRUPO A	Jefe Admon	3.520,35				2.027,27	54.565,47
	Oficial 1ª	2.317,66		17,30		1.392,23	35.923,78
	Oficial 2ª	2.086,81		15,69		1.263,38	32.345,55
	Auxiliar	1.820,01		13,59		1.090,50	28.210,22
	Aspirante Admon	1.570,61		13,35			24.344,44
Grupo B	Jefe de Equipo	2.473,83	240,92		12,35	1.534,94	41.235,42
	Oficial 1ª	1.813,05		14,83	12,35		28.102,32
	Taller/Almacén	1.813,05					28.102,32
	Oficial 1ª Técnico de Campo	1.813,05			12,35		28.102,32
	Oficial 2ª Taller /Almacén	1.721,78		14,19	12,35		26.687,67
	Oficial 2ª Técnico Campo	1.721,78			12,35		26.687,67
GRUPO C	Ayudante	1.692,13			12,35	1.043,26	26.227,98
	Peón Especialista	1.586,52		13,50	12,35	976,66	24.591,12
	Peón	1.229,70		12,87	12,35		19.060,39

Nota: el pago del concepto "limpieza de prendas de trabajo" tiene efectos desde 01/01/2024 y a razón de 12 pagas/año

Otros Conceptos

	Valores
Ayuda Comida	13,22
Incentivo Taller MEM Anual	1.392,71
Incentivo MEM Técnico de Campo Anual	4.937,24
Guardia Call Center	120,74
Ayuda Comida Guardia MEM Field	13,22
Ayuda Escolar	112,63
GUARDIAS Técnicos de Campo	131,50
Ayuda Social	117,19
Ayuda Matrimonio y Nacimiento	146,49
	Valores Festivos
Día Festivo Oficial 1. Taller / Almacén	147,32
Día Festivo Oficial 2 Taller Almacén	122,71
Días Festivo Ayudante	98,19
Días Festivo Peón	98,19

