CONVENIOS COLECTIVOS

Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

2026/12464 *Anuncio de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad sobre la resolución que dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Ara Gestión de Tripulaciones y Vuelo, SLU. Código: 46101922012023.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Ara Gestión de Tripulaciones y Vuelo, SLU.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 22 de septiembre 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 Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad 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 22 de la Orden 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad,

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, 28 de septiembre de 2026.—La directora territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad , Silvia Olga Enguix Gadea.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

II CONVENIO COLECTIVO ENTRE ARA GESTIÓN DE TRIPULACIONES Y VUELO S.L.U Y SU PLANTILLA

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

Contenido

I DISPOSICIONES GENERALES ... 3
Artículo 1. Ámbito personal ... 3
Artículo 2. Ámbito territorial ... 3
Artículo 3. Ámbito temporal ... 3
Artículo 4. Comisión paritaria de interpretación ... 4
Artículo 5. Comisión paritaria de Convenio ... 4
Artículo 6. Compensación y absorción. ... 5
Artículo 7. Vinculación a la totalidad ... 5
Artículo 8.- Uso de algoritmos en las relaciones laborales ... 5
Artículo 9. Uniformidad ... 5
Artículo 10. Seguro de viaje con asistencia médica ... 6
Artículo 11. Prensa ... 6
II CONTRATACIÓN ... 7
Artículo 12. Contrato de trabajo ... 7
Artículo 13. Periodo de prueba ... 7
Artículo 14. Preavisos ... 7
Artículo 15. Pacto de permanencia ... 8
III SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO ... 9
Artículo 16. Maternidad y Paternidad ... 9
Artículo 17. Excedencia ... 9
Artículo 18. Excedencia voluntaria ... 9
Artículo 19. Excedencia por cuidado de hijos. ... 9
Artículo 20. Excedencia por atención a familiares. ... 9
Artículo 21. Excedencias especiales. ... 9
IV TIEMPO DE TRABAJO ... 10
Artículo 22. Principios Generales ... 10
Artículo 23. Licencias retribuidas ... 10
Artículo 24. Licencias no retribuidas ... 11
Artículo 25. Reducción y distribución de jornada por motivos familiares ... 12
Artículo 26. Conversiones a tiempo parcial ... 12
Artículo 27. Jornada ... 12
Artículo 28. Modalidades de jornada ... 13
Artículo 29. Modalidades de horario ... 13
Artículo 30. Días festivos ... 15
Artículo 31. Vacaciones ... 15
Artículo 32. Horas extraordinarias ... 16

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

Artículo 33. Trabajo en remoto 17
V. RETRIBUCIONES 17
Artículo 34. Conceptos y cuantías 17
Artículo 35. Número de pagas 17
Artículo 36. Conceptos Retributivos 17
Artículo 37. Conceptos indemnizatorios 19
VI CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 20
Artículo 38. Grupos Profesionales 20
Artículo 39. Movilidad funcional 20
Artículo 40. Vacantes y promoción profesional 21
Artículo 41. Progresión económica 21
VII MOVILIDAD GEOGRAFICA 22
Artículo 42. Desplazamientos 22
Artículo 43. Traslados 22
Artículo 44. Derecho supletorio 22
Artículo 45. Movilidad geográfica por acuerdo 22
VIII PRESTACIONES SOCIALES 22
Artículo 46. Prestaciones sociales 22
Artículo 47. Billetes gratuitos y con descuento 23
IX FORMACIÓN 24
Artículo 48. Formación 24
Artículo 49. Formación bis. 25
X SALUD LABORAL 26
Artículo 50. Servicio de Prevención 26
Artículo 51. Comité de Seguridad y Salud 26
XI. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES 26
Artículo 52. Participación de las personas trabajadoras 26
Artículo 53. Competencias y funcionamiento 26
Artículo 54. Horas retribuidas para el ejercicio de la representación 26
Artículo 55. Secciones Sindicales 26
XII REGIMEN DISCIPLINARIO 27
Artículo 56. Faltas 27
Artículo 57. Sanciones 28
DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA 29
DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA 29
DISPOSICIÓN FINAL TERCERA 29
ANEXOS 29

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

II CONVENIO COLECTIVO ENTRE

ARA GESTIÓN DE TRIPULACIONES Y VUELO S.L.U, Y SU PLANTILLA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente Convenio Colectivo es fruto de la negociación llevada a cabo entre la representación de los trabajadores y la representación empresarial.

I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito personal
El presente Convenio Colectivo afecta a toda la plantilla de ARA GESTIÓN DE TRIPULACIONES Y VUELO S.L.U. (en adelante ARAGTV), con excepción expresa de los siguientes colectivos:

- Personal de Dirección, que a estos efectos se define como aquel que ocupe un puesto de especial confianza, entendiéndose por tal los puestos de Dirección y Adjuntos a Dirección, cuyas relaciones de trabajo se regirán por lo establecido en sus contratos individuales.
- Profesionales que en el libre ejercicio de su actividad se vinculen con la Compañía mediante contrato de prestación o arrendamiento de servicios de naturaleza civil o mercantil.

Artículo 2. Ámbito territorial
El presente Convenio será de aplicación al centro de trabajo de la Compañía sito en la provincia de Valencia.

Artículo 3. Ámbito temporal
El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2026 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, salvo en los artículos donde se acuerde expresamente otra fecha de entrada en vigor.

Será prorrogable tácitamente por periodos de un año si, con una antelación mínima de sesenta días a la finalización de su vigencia, no se ha denunciado el mismo. Estarán facultados para su denuncia tanto la empresa, como los órganos de representación de la plantilla que ostenten legitimación suficiente a estos efectos.

En caso de denuncia, y en tanto no se alcance acuerdo expreso sobre el siguiente convenio, se mantendrá en vigor el presente, a excepción del sistema de progresión económica regulado en el artículo 41, que se mantendrá suspendido hasta que se firme e inicie su vigencia el III Convenio Colectivo, cuyo contenido sustituirá en todo al sistema de progresión económica suspendido.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

Artículo 4. Comisión paritaria de interpretación
A efectos del presente Convenio, se creará una comisión mixta compuesta por un máximo de 3 miembros de la Empresa y un máximo de 3 miembros por parte de la representación social, que serán los que han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y han suscrito el mismo, o sus sustitutos.
La Comisión Paritaria de Interpretación quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente Convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación serán las siguientes:

a) Interpretar el Convenio, ante las consultas que le sean planteadas.
b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
c) Mediar en las reclamaciones que el personal presente a la Compañía cuando el trabajador o trabajadora afectado/a solicite dicha mediación.
d) Confeccionar anualmente el calendario laboral, en lo que se refiera a la fecha de disfrute de los catorce festivos anuales y otros días libres para ajuste de la jornada.
e) Recibir las peticiones de adhesión al Convenio, por parte de las empresas que lo soliciten, y decidir al respecto.
f) Cualesquiera otras atribuidas en el texto de este Convenio.

La Comisión Paritaria de Interpretación se reunirá en el plazo máximo de diez días naturales siguientes a su convocatoria por cualquiera de las partes, aportándose a las mismas la documentación oportuna con una antelación de cinco días a la fecha de reunión.

En el orden del día se recogerán los puntos a tratar que hayan presentado cualquiera de las partes.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las partes, siendo requisito imprescindible para su validez la asistencia de, al menos, dos miembros de cada una de ambas partes, contando cada una con el mismo número de votos.

La Comisión deberá resolver en el plazo de treinta días los temas que le sean sometidos, salvo aquellos en los que, por sus circunstancias, la Comisión estime su prórroga o adelanto. En caso de acordarse la prórroga, ésta no podrá ser superior a quince días.

La comisión elaborará y aprobará un Reglamento de funcionamiento, dónde, además de las cuestiones contenidas en este artículo, se regulen cuantos aspectos considere necesarios para el óptimo funcionamiento de la misma.

Artículo 5. Comisión paritaria de Convenio
Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de Trabajadores, se constituye una comisión paritaria formada por los mismos miembros de la Comisión paritaria de interpretación del Convenio, contenida en el artículo 4 de este Convenio.

A los efectos prevenidos en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los trabajadores, las partes acuerdan que aquellas discrepancias que puedan surgir en los procesos de no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, se someterán, con carácter previo a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, al

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

procedimiento de Mediación establecido ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL). Las partes podrán acudir con un asesor, previa comunicación a la Comisión.

Artículo 6. Compensación y absorción.
Las condiciones salariales establecidas en las tablas de este Convenio no compensarán ni absorberán ninguna otra condición, no contemplada en dichas tablas, que se esté retribuyendo en el momento de la firma del mismo.

Las condiciones laborales y económicas de este Convenio absorberán y compensarán, hasta donde alcancen y en cómputo anual, todo aumento o nueva condición que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, otros Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad
El presente Convenio tiene un carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Sólo en el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según Resolución de la Autoridad Laboral o por Sentencia judicial, ambas definitivas y firmes, las partes, mediante la Comisión Negociadora, dispondrán de un plazo de cuarenta y cinco días para renegociar la condición con el fin de restablecer el equilibrio de las recíprocas obligaciones y derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si finalizado dicho plazo, no se hubiera alcanzado acuerdo, las partes podrán someter la cuestión a un arbitraje del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 8.- Uso de algoritmos en las relaciones laborales
Si la empresa decidiera utilizar, en algún momento, programas o algoritmos de decisión para cualquier proceso laboral (contratación, formación, ascensos, etc..), se informará previamente al Comité de Empresa.

Artículo 9. Uniformidad
En materia de uniformidad e imagen serán de aplicación las normas especificadas en este artículo y todas las que disponga la compañía en la normativa interna de uso, que se comunicará a las personas trabajadoras en su ingreso. La representación de los trabajadores y trabajadoras será informada de la citada normativa.

El diseño, material, complementos y proveedores de los uniformes serán responsabilidad y decisión de la compañía. Las cantidades de prendas y su duración para los diferentes colectivos se regirán por la Tabla que se adjunta como Anexo II. La Compañía repondrá las piezas del uniforme cuyo deterioro impida su correcto uso.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

La Compañía entregará los equipos individuales de protección y el resto de las piezas del uniforme el primer día de trabajo, entendiéndose por tal el equipo correspondiente a la estación del año en que se inicie la prestación laboral. Las prendas entregadas serán de nuevo uso.

Es responsabilidad de los trabajadores y trabajadoras el cuidado y el estado de limpieza de los uniformes. El personal que, en razón de su cometido, deba llevar uniforme, en su condición de presencia pública de la compañía estarán obligados a mantener una imagen adecuada.

El uniforme o parte del mismo no se utilizará por motivos particulares ni se llevará en locales de diversión u otros en que se pueda causar mala impresión de la compañía.

Bajo ningún concepto se tomarán bebidas alcohólicas con uniforme.

No está permitido llevar con el uniforme prendas u objetos que no formen parte del mismo, salvo que no se haya hecho la entrega completa del mismo.

La Uniformidad deberá adecuarse a las condiciones Atmosféricas y de Maternidad.

Los/as delegados/as de Prevención tendrán entre sus facultades la de revisar que las prendas de uniformidad cumplan las exigencias de seguridad e higiene necesarias en función del puesto de trabajo y de la localización geográfica del mismo. Por ello, los/as delegados/as de Prevención de cada Centro de Trabajo podrán solicitar y acordar con la Empresa la modificación de alguna de las existentes en cada momento por otras más adecuadas. En los Centros de trabajo que no cuenten con delegados/as de Prevención, serán competencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 10. Seguro de viaje con asistencia médica
La Empresa contratará un seguro de viaje con asistencia médica para cubrir los desplazamientos por trabajo a aquellos lugares en los que no se pueda utilizar la Tarjeta Sanitaria Europea.

Artículo 11. Prensa
La imagen pública de la compañía es el resultado del esfuerzo de toda la plantilla y de las inversiones en publicidad y se tendrá especial cuidado en no causar deterioro de la misma. El personal se abstendrá de hacer declaraciones a los medios de comunicación o públicas en nombre de la compañía sin autorización previa de la misma. Como norma y a cualquier pregunta de periodistas se remitirán los mismos a la Dirección General de la compañía.
En caso ineludible limitarán sus comentarios en lo posible y siempre causando la mejor impresión posible del servicio y la Compañía. En ningún caso se admitirá culpa o negligencia ante un incidente remitiendo las preguntas a posterior investigación de los hechos.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

II CONTRATACIÓN

Artículo 12. Contrato de trabajo
Podrán concertarse contratos de trabajo por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto para jornada a tiempo completo como a tiempo parcial.

La Compañía se reserva el derecho a acudir a cualquier forma de contratación admitida legalmente, aun cuando no se mencione en el presente capítulo, incluyendo las Empresas de Trabajo Temporal.

Los contratos suscritos se regirán por la normativa legal que les sea de aplicación, con las precisiones pactadas en el presente capítulo.

Artículo 13. Periodo de prueba
Todos los ingresos de personal en la Compañía estarán sometidos a un periodo de prueba, cuya duración será de seis meses para personal titulado y/o técnicos, y dos meses para el resto de personal.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento surgidas durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo. El tiempo de periodo de prueba computara a todos los efectos como antigüedad.

Durante el periodo de prueba ambas partes podrán rescindir libremente el contrato de trabajo, mediante escrito al efecto, sin derecho a percibir indemnización alguna por dicha rescisión, a excepción de que la misma implique incumplimiento de pacto de permanencia por parte del trabajador/a, en cuyo caso éste vendrá obligado a resarcir a la Compañía en los términos previstos en el artículo 15, siempre y cuando, en este último caso, la rescisión se lleve a efecto por parte y a iniciativa del trabajador.

En los reingresos sucesivos, y cuando el trabajador/a vuelva al mismo puesto y siempre y cuando esté agotado el periodo de prueba, no podrá concertarse nuevo periodo de prueba; pero si quedase periodo de prueba se podrá utilizar el que faltare hasta su cumplimiento.

Artículo 14. Preavisos
Cuando el contrato de trabajo se extinga por baja voluntaria del trabajador/a, éste vendrá obligado a preavisar por escrito a la Compañía con una antelación mínima de quince días, salvo que el contrato tenga una duración pactada inferior.

Cuando los contratos de trabajo de duración determinada finalicen por expiración del tiempo convenido, la parte que denuncie el contrato, Compañía o persona contratada, vendrá obligado a preavisar por escrito a la otra con una antelación mínima de quince días, sin que en estos casos sea exigible la indemnización por incumplimiento de pacto de permanencia.

El incumplimiento de las obligaciones de preaviso establecidas en los párrafos anteriores dará lugar al abono por parte de quien haya incumplido de una indemnización equivalente al importe de un día de salario por cada día de preaviso incumplido. A estos efectos, se

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

calculará el precio del día dividiendo la remuneración total bruta del trabajador/a de los últimos seis meses por 183. Si la persona contratada hubiera permanecido en la Compañía un periodo de tiempo inferior, el precio del día se calculará dividendo la remuneración total bruta percibida en dicho período por los días trabajados.

Artículo 15. Pacto de permanencia
Si cualquier persona contratada recibe, con cargo a la empresa, una formación para realizar su trabajo, aun cuando la misma se haya impartido con anterioridad a su contratación, vendrá obligado a permanecer al servicio de la misma durante un plazo de tiempo, determinado por el coste de la formación, desde la terminación de la formación o desde el inicio del contrato, si éste fuera posterior.

Así, se fija que si el coste de la formación, siendo superior a 1.200 euros, no supera los 3.606 euros, el tiempo de permanencia será de seis meses.
Si el coste de la formación es igual o mayor de 3.606 euros, pero no supera los 6.010 euros, el tiempo de permanencia será de un año.
Si el coste de la formación es igual o mayor de 6.010 euros, el tiempo de permanencia será de dos años.

En el caso de que la persona trabajadora causara baja en la compañía por dimisión voluntaria, excedencia o despido disciplinario procedente, antes de transcurrir el plazo pactado de permanencia, vendrá obligado a abonar a la Compañía una indemnización. El importe de la indemnización se calculará dividiendo el coste total de la formación por el número de meses pactados de permanencia, obteniéndose una cuota mensual, que multiplicada por el número de meses de permanencia incumplidos arrojará el importe de la indemnización a abonar.

El coste de la formación vendrá integrado por los siguientes conceptos:

1. Desplazamiento, alojamiento y dietas, o manutención, del empleado.
2. Coste facturado por la empresa o el profesional que imparta la formación.
3. Salario, desplazamiento, alojamiento y dietas de los instructores, si fueran personal de la Compañía.

Las subvenciones disminuirán el coste total del curso. A efectos de calcular el periodo de permanencia no serán acumulables los costes de los diferentes cursos recibidos por una persona trabajadora, sino que cada curso abrirá un periodo de permanencia propio para el trabajador que lo reciba.

La Compañía informará a priori a la persona trabajadora afectada del coste de la formación.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

III SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 16. Maternidad y Paternidad
Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Artículo 17. Excedencia
Se entiende por excedencia aquel periodo en el que, por una causa legal o convencionalmente prevista, el contrato de trabajo queda suspendido cesando la obligación de trabajar y el derecho a percibir salario.

Artículo 18. Excedencia voluntaria
Las personas contratadas, con independencia del tipo de contrato suscrito, con un año de servicio efectivo, excluidas las suspensiones de contrato reguladas en la Ley y en este Convenio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de quince días, y su aprobación estará condicionada al abono o compromiso de abono de la indemnización establecida en el art.15, si hubiera lugar a ella.

La persona trabajadora deberá solicitar el reingreso con una antelación de un mes a la finalización de su excedencia. Si no solicita el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo período de, al menos, tres años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando la persona trabajadora lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría profesional. En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso de la persona trabajadora. Si hubiese varios trabajadores/as excedentes que, finalizado el plazo de su excedencia, estuvieran en expectativa de reingreso, tendrá preferencia aquel que lo hubiera solicitado antes. A estos efectos, la Compañía llevará el control de entrada de las solicitudes de reingreso.

La persona trabajadora excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad. Si infringiera esta prohibición será causa de resolución de su relación laboral.

Artículo 19. Excedencia por cuidado de hijos.
Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Artículo 20. Excedencia por atención a familiares.
Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Artículo 21. Excedencias especiales.
Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

IV TIEMPO DE TRABAJO

DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 22. Principios Generales
La Dirección, a través de las Jefaturas de los Departamentos, ejercerá la facultad y responsabilidad de ordenación de los horarios y jornadas de acuerdo con lo que se regula en los artículos siguientes, oída la representación de la plantilla y persiguiendo una racional organización de trabajo, con responsabilidad y cumpliendo la normativa legal y convencional establecida.

Como norma general, con las excepciones previstas en este Convenio, la Dirección de la Compañía ordenará los horarios y jornadas respetando los siguientes criterios:

a) Disfrute de un descanso de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.
b) La distribución horaria se concentrará en cinco días de trabajo y dos de descanso consecutivo, que preferentemente serán en sábado y domingo, salvo lo dispuesto en el presente Convenio para algunos colectivos.

Artículo 23. Licencias retribuidas
Las personas trabajadoras, avisando con la posible antelación, podrán faltar al trabajo, con derecho a remuneración, en aquellos supuestos recogidos en la legislación vigente en cada momento, así como por los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. 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 consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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.
   En los casos en que el motivo de esta licencia sea la hospitalización, la persona trabajadora podrá disfrutar esta licencia en días no consecutivos, durante el periodo de hospitalización.

   Dos días 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.

   Exclusivamente en los casos de fallecimiento de padre o madre, hijos/as, cónyuge (o pareja de hecho) y hermanos/as y en los casos de hospitalización de padre o madre, hijos/as y cónyuge (o pareja de hecho) de la persona trabajadora, la licencia correspondiente se ampliará en un día más.

   En este supuesto la licencia se iniciará el día natural en que concurra la causa, siempre que la persona trabajadora no hubiera iniciado su jornada laboral. En caso contrario,

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

la licencia se iniciará el primer día laborable inmediatamente posterior a la causa que lo justifica.

2. Un día en caso de matrimonio de hijos o hijas, padre o madre o hermanos/as, en la fecha de la celebración de la ceremonia. Cuando, por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días.
   En este supuesto la licencia se iniciará el día natural en que concurra la causa, siempre que la persona trabajadora no hubiera iniciado su jornada laboral. En caso contrario, la licencia se iniciará el primer día laborable inmediatamente posterior a la causa que lo justifica.
3. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes para la obtención de titulaciones oficiales y certificados oficiales de idiomas (en este caso exclusivamente inglés, francés, alemán y/o italiano).
4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45. 1.d), del ET, se establece la posibilidad de acumular la hora diaria en bloques de días continuados. Ahora bien, la persona trabajadora no podrá solicitar seguidamente a la lactancia acumulada una excedencia hasta que no haya trabajado el periodo de tiempo que devenga el disfrute de esa lactancia acumulada.
5. Por el tiempo necesario en caso de asistencia médica de especialista de la Seguridad Social, siempre y cuando esto haya sido ordenado por el médico de asistencia general y así lo acredite el o la trabajadora ante la empresa mediante volante emitido por el médico responsable debidamente cumplimentado.
6. Por el tiempo necesario para asistir por propia iniciativa a la consulta médica de asistencia general, siempre y cuando coincidan las horas de consulta con las de trabajo, hasta un máximo de 16 horas al año, debiéndose solicitar, siempre que sea posible, permiso el trabajador o trabajadora para acudir a la consulta y presentando el volante justificativo debidamente cumplimentado de la asistencia a la misma.
   En este caso se entiende como “Asistencia general”, incluye asistencia privada y pública

Los días citados se entenderán siempre naturales, salvo los recogidos en el supuesto 1 y 2, y coincidentes con la causa que los justifica.

Artículo 24. Licencias no retribuidas
Las personas trabajadoras podrán solicitar licencia no retribuida por el plazo máximo de dos meses para asuntos particulares. El disfrute de dicha licencia se podrá fraccionar en un máximo de dos periodos anuales. Una vez disfrutados los dos meses anuales de licencia no retribuida, la persona trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato por un máximo de dos meses, no cotizables a Seguridad Social. La empresa podrá conceder la licencia o la suspensión solicitada cuando las necesidades del servicio así lo permitan y dando prioridad a las vacaciones anuales. En el supuesto de concurrir varias solicitudes, para el mismo periodo de tiempo, se concederán primero a los que menos veces la hayan solicitado, y en caso de igualdad por orden de petición. La empresa no tendrá obligación de conceder un número mínimo de licencias no retribuidas y suspensiones.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

Artículo 25. Reducción y distribución de jornada por motivos familiares
Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Sólo durante el periodo de disfrute de la reducción de jornada, aquellas personas trabajadoras que realicen jornada partida podrán, a su elección, pasar a jornada continuada. En este caso, vendrán obligados a comenzar su jornada de trabajo en el horario ordinario de mañana.

Artículo 26. Conversiones a tiempo parcial
El personal con horario de oficina podrá solicitar, sin necesidad de expresar causa o motivo, una novación definitiva de su contrato, con reducción de jornada y horario diario del 15% a un máximo del 30%. Dicha reducción deberá solicitarla con, al menos, 60 días de antelación; salvo que la empresa permita un plazo menor. El disfrute se hará mediante reducción diaria dentro de la jornada laboral y con la misma flexibilidad de entrada y salida.

La empresa podrá solicitar al trabajador la vuelta al 100% de la jornada; siendo posible sólo si la persona trabajadora está conforme con ello.

Este personal tendrá prioridad para volver a jornada completa antes de proceder a una contratación externa.

En el caso de fallecimiento o desempleo del cónyuge, divorcio o separación, o enfermedad grave de cónyuge o hijos/as, la persona trabajadora con reducción podrá volver a su jornada completa si lo solicita. A los efectos de este apartado se considerará cónyuge a la pareja de hecho, siempre que se acredite la inscripción en el Registro Oficial de parejas de hecho.

Artículo 27. Jornada
La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo será de 1.702 horas.

Tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encontrará en su puesto de trabajo, en condiciones de iniciar el mismo. La jornada se computará según el registro de entrada y salida.

El tiempo de desplazamiento para la realización de trabajo fuera del centro de trabajo de la persona trabajadora se computará como jornada, entendiendo como tiempo de desplazamiento el transcurrido entre la hora de salida y la de llegada de los transportes utilizados para el mismo. Este tiempo se compensará en tiempo de descanso (proporción 1/1) en el plazo de 1 mes.

Las personas trabajadoras a turnos podrán realizar hasta un máximo de jornada ordinaria anual de 1.742 horas, para lo que podrán trabajar 5 días más al año, que aparecerán en su programación con el nombre de días cedidos.
El trabajo en esos días cedidos supondrá el devengo de 100 euros por día para personal Titulado y 75 euros por día para personal Administrativo.
Los días cedidos sólo se programarán si así lo decide la empresa, y su realización será voluntaria para las personas trabajadoras.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

Establecidos los horarios a los que están adscritas las personas trabajadoras, excepcionalmente y ante eventualidades no previsibles a la hora de la organización del trabajo por el Departamento, se podrá prolongar la jornada por el tiempo mínimo indispensable para salvar la eventualidad. La Compañía procurará en la medida de lo posible que esta prolongación de jornada afecte equitativamente a las personas trabajadoras. Si esta prolongación supusiera la realización de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 32.

Libres adicionales por cuadres de jornada en el personal a turnos:
Los excesos de jornada por cuadre del calendario anual para el personal a turnos, se compensarán con la programación de días libres adicionales al año, cuyo número se calculará en el momento de elaborar el calendario laboral de cada año.

Estos libres se programarán con antelación en los turnos mensuales y se disfrutarán a lo largo de todo el año, fijándose de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, publicándose en los turnos de los meses que corresponda.

Desconexión digital:
Todo el personal de la empresa tiene derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo, tanto si trabaja de forma presencial como en remoto. Las personas trabajadoras tendrán acceso a la política de desconexión digital implantada en la empresa y publicada en el portal corporativo.

Artículo 28. Modalidades de jornada
Los diferentes grupos horarios podrán adoptar las siguientes modalidades de jornada:

a) Jornada partida: Es la realizada en horario de mañana y tarde, con una interrupción a mediodía igual o superior a media hora.
b) Jornada continuada: Es la establecida en un único bloque cada día.
c) Jornada nocturna: Es aquella que se realiza íntegra, en cómputo semanal y diario, entre las veintidós y las seis horas.

Artículo 29. Modalidades de horario
- Horario a turnos. - Es el horario que se fija para organizar el trabajo de un grupo de trabajadores/as que ocupen los mismos puestos de trabajo, según cierto ritmo planificado y establecido por periodos. Se establecerán tantos turnos como requieran las necesidades del servicio. Esta modalidad podrá ser fija (cuando la persona trabajadora sea asignada siempre al mismo turno) o rotatoria (cuando la persona trabajadora cambie periódicamente de turno). En la programación de los turnos rotatorios, se establecerá, como norma general, el descanso de doce horas entre jornadas. Si por necesidades del servicio no fuera posible el disfrute de las doce horas, respetando el descanso mínimo de diez, se acumularán las diferencias no disfrutadas por periodos de hasta cuatro semanas. El disfrute del descanso así generado se producirá en las fechas y horarios que se acuerden entre la persona trabajadora y la empresa. En caso de no alcanzarse acuerdo, se programará el disfrute de la mitad del descanso generado en las fechas que decida la empresa y la otra mitad en las que decida la persona trabajadora. A tal efecto, se establece que la persona trabajadora deberá solicitar los días de su opción al menos tres días antes de la publicación de los turnos del periodo en el que quiera disfrutar el descanso. En el caso de que, por razones del servicio, no sea posible acceder al disfrute en las fechas solicitadas por la persona

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

trabajadora, dicha circunstancia le será notificada al mismo antes de la publicación de los turnos y aquel podrá formular una nueva petición para el periodo siguiente al inicialmente solicitado, que deberá ser atendida.

El descanso diario y el semanal no podrán solaparse entre sí, ni con el inicio de las vacaciones.

En el régimen de trabajo a turnos, cuando la organización del trabajo lo exija, se podrán computar por periodos de hasta dos semanas, los descansos semanales. Cuando la jornada a turnos comprenda el sábado y el domingo éstos se asignarán con carácter rotatorio y equitativo.

En ningún caso los días de trabajo consecutivos podrán exceder de diez.

Las personas trabajadoras adscritas a este sistema de horario conocerán con un mes de antelación la distribución del horario del mes siguiente.

En la planificación de los turnos se aplicará la distribución de los mismos de forma equitativa, evitando en lo posible la coincidencia de realizar en un periodo de trabajo el último turno y en el siguiente el primero.

Los cambios de turnos que, por necesidades operativas, se preavisen con menos de 5 días de antelación se retribuirán al precio establecido en tablas.

Respecto a la organización y gestión de los cambios, como primera opción, se realizará un listado de personal voluntario. En caso de no haber personas trabajadoras voluntarias, el responsable podrá llamar a las personas trabajadoras y la persona trabajadora decidir voluntariamente si acepta o no el cambio.
Será opción de la persona trabajadora si se devuelve el día o se abona el cambio (siempre respetando los descansos legales).

Las personas trabajadoras, previa autorización expresa de la Jefatura del Departamento, podrán intercambiarse los turnos asignados. La no-autorización del cambio por la Jefatura del Departamento deberá ser razonada.

- Horario de oficinas. - Es el horario que se fija para el personal adscrito a la jornada partida. Este personal tendrá su horario de entrada flexible, de lunes a jueves, desde las 08:00 horas hasta las 10:00, con salida a las 14:00 y entrada desde las 14:30 hasta las 15:30, ambas a elección de la persona trabajadora, en virtud de las cuales el horario de salida por la tarde será desde las 16:30 hasta las 18:30, completando siempre ocho horas de trabajo efectivo. Los viernes el inicio de la jornada será a las 08:00 y la salida a las 15:00, con la misma flexibilidad horaria de entrada y salida

Desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, este personal realizará jornada intensiva, con entrada a las 08:00 y salida a las 15:00, con la flexibilidad horaria de entrada y salida.

Si en la elaboración del calendario anual para este personal, para cumplir la jornada anual fijada en el artículo 27, no es preciso añadir días libres al calendario de oficinas, se adicionarán 2 días libres más en el propio calendario. En caso de que el cuadre de jornada anual haga preciso añadir sólo un día libre, se adicionará otro más en el calendario. En

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

caso de que el cuadre de jornada anual haga preciso añadir dos o más días libres, no se adicionará ninguno más al calendario.

El personal con horario de oficinas que, por cualquier causa, no pueda completar su jornada diaria podrá acumular las horas no realizadas en una bolsa de horas, siempre que preste un mínimo diario de 4 horas de trabajo efectivo entre las 10:00 y las 14:00 horas.
En todo caso, la persona trabajadora deberá realizar, como mínimo, el 80% de su jornada semanal.
Asimismo, la persona trabajadora podrá generar anticipadamente hasta 3 horas por trimestre, que se incorporarán a la bolsa de horas para su posterior compensación o disfrute. Para ello, deberá realizar un mínimo de 30 minutos adicionales de trabajo efectivo al día, sin que pueda incorporarse a la bolsa más de 1 hora diaria por este concepto.

La bolsa de horas deberá quedar regularizada al finalizar cada trimestre.

A estos efectos, los trimestres de referencia serán los siguientes:
- Del 1 de enero al 31 de marzo.
- Del 1 de abril al 30 de junio.
- Del 1 de julio al 30 de septiembre.
- Del 1 de octubre al 31 de diciembre.

La realización de las horas pendientes se llevará a cabo en otros días, sin que en ningún caso pueda superarse la jornada diaria máxima legalmente establecida.

Artículo 30. Días festivos
El personal a turnos disfrutará los días festivos mediante su compensación en descanso en las fechas que se programen, que nunca coincidirán con los días que se programen como descanso semanal.

En caso de no poder compensar dicho día en el plazo de tres meses citado, el día se abonará a precio de salario día del trabajador afectado.

El personal disfrutará las fiestas locales propias de las ciudades donde estén ubicados sus centros de trabajo, salvo acuerdo en contrario, que se hará constar en el calendario laboral anual.

Artículo 31. Vacaciones
1.- Todo el personal tendrá derecho a unas vacaciones anuales de veintidós días laborables, con independencia del tipo de jornada.

2.- Se podrán disfrutar en dos o en tantas fracciones como acuerde la persona trabajadora con la Jefatura del Departamento.

3.- Los periodos de vacaciones se disfrutarán durante todo el año.

La asignación del periodo de disfrute de vacaciones se realizará de mutuo acuerdo teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Supeditación a las necesidades de trabajo de cada departamento.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

- Voluntad manifestada por la persona trabajadora.

4. – El personal que ingrese o cause baja en el año natural que corresponda, tendrá el período de vacaciones proporcional al tiempo trabajado o al período de contrato.

5.- Días adicionales de vacaciones:
El personal tendrá derecho a días adicionales de vacaciones en función de su antigüedad en la empresa, conforme a los siguientes criterios:

- Un (1) día adicional al año para quienes alcancen 10 años de antigüedad.
- Dos (2) días adicionales al año para quienes alcancen 20 años de antigüedad.
- Tres (3) días adicionales al año para quienes alcancen 30 años de antigüedad.

Estos días no tendrán carácter acumulativo, de modo que el número máximo de días adicionales será el correspondiente al tramo de antigüedad alcanzado en cada caso.
El derecho a estos días se devengará a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad correspondiente.
A efectos del cómputo de la antigüedad, no se tendrán en cuenta los períodos de excedencia voluntaria, licencias no retribuidas u otros supuestos de suspensión del contrato solicitados a iniciativa del trabajador.

Artículo 32. Horas extraordinarias
Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen la jornada ordinaria máxima.

Las horas extraordinarias tendrán el tratamiento de obligatorias con carácter colectivo y de voluntarias individualmente ateniéndose a los siguientes criterios:

- Antes de que una persona trabajadora sea obligada a realizar horas extraordinarias, la Jefatura de Departamento preguntará si existe alguna otra persona trabajadora que pueda realizar el servicio precisado y esté dispuesto a realizarlo voluntariamente.

- Podrá negarse una persona trabajadora a realizar horas extraordinarias cuando requerida para realizarlas presente otra persona trabajadora con las características descritas en el párrafo anterior, incluida la autorización de la Jefatura de Departamento.

- No obstante, tendrán la consideración de obligatorias las que tengan por finalidad la conclusión de un trabajo que requiera necesariamente la continuidad de la misma persona trabajadora que lo inició y cuando se trate de impuntualidad en el relevo de turnos, ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes u otras circunstancias siempre excepcionales y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal.

Las horas extras realizadas se abonarán económicamente o se compensarán con tiempo de descanso, a decisión del trabajador o trabajadora en cada caso.

Las horas extraordinarias compensadas mediante descanso, se compensarán con tiempo equivalente dentro de los dos meses naturales siguientes al de su realización.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

En caso de compensación económica, se abonarán con un incremento del 30% respecto de valor de la hora ordinaria de trabajo. El pago se realizará en la nómina del mes siguiente a su realización. A los efectos del cálculo del valor de la hora efectiva de trabajo, dicho cálculo se establecerá por el cociente resultante entre el salario bruto anual correspondiente a la categoría profesional, dividido por las horas de trabajo efectivo anuales.

También quedará constancia en la nómina o recibo de salario el número de horas extras realizadas que se retribuyan.

El Comité de Empresa recibirá, a mes vencido, información sobre el número de horas extraordinarias realizadas por cada persona trabajadora.

Artículo 33. Trabajo en remoto
El personal con horario de oficina tiene derecho a trabajar en remoto, fuera de las oficinas de la empresa o del puesto de trabajo habitual.
El trabajo en remoto se regula según procedimiento establecido en el Anexo III de este Convenio.

V. RETRIBUCIONES

Artículo 34. Conceptos y cuantías
Las cantidades a retribuir por los diversos conceptos salariales vendrán determinadas por lo dispuesto en el Anexo I del presente Convenio, dónde se reflejarán como cantidades brutas, sujetas a las retenciones que por imperativo legal correspondan.

Artículo 35. Número de pagas
Las pagas extraordinarias se devengarán semestralmente y se abonarán el día 20 de los meses de junio y diciembre. Las cantidades indicadas en la tabla por catorce pagas se abonarán en las doce mensualidades anuales y en las dos pagas extraordinarias. Las cantidades indicadas por doce pagas, no se devengarán en las pagas extraordinarias.

A solicitud de la persona trabajadora se podrá prorratear mensualmente el abono de las Pagas Extraordinarias.

Está opción deberá comunicarse al departamento de Personal de la empresa antes del 1 de noviembre del año anterior y se aplicará siempre a anualidades completas. Una vez efectuada la opción, la misma se mantendrá indefinidamente, salvo que la persona trabajadora comunicara que ya no la desea. Dicha comunicación deberá realizarse antes del antes del 1 de noviembre del año anterior a aquel en que ya no se desee el prorrateo.

Artículo 36. Conceptos Retributivos

a) Conceptos Fijos:

1. Salario base: Es aquella cantidad, devengable en catorce pagas, que retribuye la prestación de servicios de la persona trabajadora de acuerdo con su categoría profesional.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

2. Complemento de nivel: Es aquella cantidad, de devengo mensual, establecida según la categoría y nivel económico alcanzado.

3. Turnicidad: Es aquella cantidad de devengo mensual, que retribuye la obligación de la persona trabajadora de cumplir con los turnos de trabajo que establezca la Compañía, por lo que sólo se abonará durante el tiempo en que la persona trabajadora esté sometida a un sistema de turnos y al precio establecido en tablas para cada grupo profesional, no teniendo carácter consolidable.

4. Uniformidad: Es aquella cantidad fija, de devengo mensual, que retribuye la especial obligación de llevar uniforme durante la prestación de los servicios, por lo que sólo se abonará a las personas trabajadoras que, por su puesto de trabajo, deban usar uniforme y sólo durante el tiempo que ocupen dicho puesto, no teniendo carácter consolidable.

5. Nocturnidad: Es aquella cantidad, de devengo mensual, que retribuye la realización de la jornada en periodo nocturno, y será abonada a aquellas personas trabajadoras que ocupen un puesto de trabajo que implique la realización de horas nocturnas, y sólo durante el tiempo que ocupen dicho puesto, no teniendo carácter consolidable.

6. Plus de disponibilidad: Es aquella cantidad de devengo semanal que retribuye la especial puesta a disposición de la Compañía, para prestar servicios fuera del horario programado, de aquellas personas trabajadoras que, por sus funciones, hayan acordado dicha disponibilidad expresamente y por escrito con la Compañía.

7. Plus de cargo: Es aquella cantidad, devengable en 14 pagas, que retribuye la especial dificultad del desempeño del cargo asignado. Cada cargo de los existentes en la Compañía en el presente, así como aquellos que pudiera establecer ésta en el futuro, conllevará el abono de este Plus en la cuantía determinada por la Compañía en el momento del nombramiento. En el caso de que una persona trabajadora desempeñe simultáneamente dos o más cargos, sólo devengará el plus de mayor cuantía de los aplicables. La designación y remoción de los cargos será de libre disposición de la Compañía, en base a la confianza exigible para su desempeño.

8. Transporte: Es aquella cantidad mensual que retribuye a las personas trabajadoras por los desplazamientos para trasladarse desde su domicilio hasta el centro de trabajo.

9. Ayuda comida: Es aquella cantidad mensual que retribuye a las personas trabajadoras por tener que realizar una comida al día en su centro de trabajo.

b) <u>Conceptos Variables</u>:

1. Plus hora nocturna: Es aquella cantidad que remunera especialmente las horas nocturnas realizadas por la persona trabajadora. Será adicional al complemento de nocturnidad. Se devengará tantas veces como horas de trabajo efectivo se realicen, en el periodo de 8 horas comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas locales.

2. Plus hora festiva: Es aquella cantidad que remunera especialmente las horas festivas realizadas por la persona trabajadora. Se devengará tantas veces como

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

horas de trabajo efectivo se realicen, dentro de las 24 horas naturales de cada uno de los 14 festivos anuales.

3. Plus Hora domingo: Es aquella cantidad que remunera especialmente las horas de trabajo realizadas por las personas trabajadoras en domingo. Se devengará tantas veces como horas de trabajo efectivo se realicen, dentro de las 24 horas naturales de cada domingo. Este concepto iniciará su devengo a partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo.

4. Plus Días Especiales: Es aquella cantidad que remunera especialmente las horas de trabajo realizadas por la persona trabajadora en Navidad y Año Nuevo. Se devengará tantas veces como horas de trabajo efectivo se realicen desde las 20 horas del 24 de diciembre hasta las 19:59 del 25 de diciembre y desde las 20:00 horas del 31 de diciembre hasta las 19:59 horas del 1 de enero.

5. Plus cambios de programación: es aquella cantidad que remunera los cambios de turnos que, por necesidades operativas, se preavisen con menos de 5 días de antelación. Se devengará tantas veces como cambios de estas condiciones se realicen.

6. Plus de Multiturnos: es aquella cantidad que remunera especialmente la programación de múltiples turnos –con horarios de trabajo distintos- en el periodo mensual. Se devengará mensualmente cuando al trabajador se le programe un total de cinco (5) o más turnos con horarios de trabajo distintos dentro del mes natural correspondiente. Este importe es adicional al plus de turnicidad regulado en el apartado a) 3 de este artículo.

Artículo 37. Conceptos indemnizatorios

Dieta: Es la cantidad que indemniza los gastos de manutención que se originan en los supuestos de desplazamientos fuera del lugar habitual de prestación de servicios de la persona trabajadora que se efectúen por necesidades de la empresa. Las dietas podrán ser nacionales o internacionales. Son nacionales las dietas devengadas íntegramente en territorio nacional. Son internacionales las devengadas en territorio extranjero.

Las dietas se devengarán según el siguiente sistema:

Si las horas de desplazamiento coinciden en todo o en parte con el periodo comprendido entre las 13.30h y las 15:30, o entre las 20.30 y las 22:30, se devengará media dieta.

Si la persona trabajadora se encuentra desplazada antes de las 08:15 y por ese motivo incurriera en gasto por desayuno, el mismo le será reembolsado, previa aportación del justificante. El importe reembolsable no podrá superar los ocho euros por desayuno.

En un periodo de 1 día natural no se podrá devengar más de una dieta y un reembolso por desayuno. Esto es, la cantidad total diaria a abonar por la aplicación de este artículo no podrá superar el importe de la dieta completa más ocho euros.

Se pacta expresamente que este sistema de dietas libera a la empresa de hacerse cargo de los gastos de manutención de la persona trabajadora durante el desplazamiento.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

VI CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 38. Grupos Profesionales
La clasificación profesional del personal afectado por este Convenio se regirá por el sistema de grupos profesionales. A tal fin, en atención al contenido general de la prestación exigible a cada persona trabajadora se establecen los siguientes grupos:

Grupo Profesional I, Administrativo
Es aquel que agrupa todas aquellas funciones, de carácter burocrático o de gestión, necesarias para el desarrollo de la actividad de la Compañía, siempre que no exijan para su realización titulación universitaria , o conocimientos equiparables a dichas titulaciones.

Grupo profesional II, Técnico
Es aquel que agrupa todos aquellos cometidos, que, incidiendo en los ámbitos establecidos en los grupos anteriores, requieran para su realización una titulación universitaria, o conocimientos equiparables a dichas titulaciones.

Artículo 39. Movilidad funcional
Se entiende por movilidad funcional la posibilidad de que una persona trabajadora sea destinada a realizar funciones distintas a las correspondientes al grupo profesional para el que fue contratado. Dicha movilidad no tendrá otras limitaciones que las derivadas de la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral y, en cualquier caso, dicha movilidad se realizará siempre con respeto a la dignidad de la persona, y sin que sufra merma en sus posibilidades de formación y promoción.

Se entiende comprendida dentro de esta movilidad funcional la realización de funciones de otros grupos profesionales distintos al de pertenencia, siempre que se realicen como complemento a las funciones prevalentes del grupo profesional al que esté adscrito el trabajador.

La realización de funciones propias de grupo profesional superior al asignado, más allá de lo expuesto anteriormente, durante un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dieciocho meses, siempre que no obedezca a la sustitución de otro trabajador cuyo contrato se halle suspendido con derecho a reingreso, dará derecho a que se considere creada una vacante de dicho grupo, que será cubierta en los siguientes seis meses.

Los casos de aquellas personas trabajadoras que, por deficiencias físicas o psíquicas, no constitutivas de incapacidad permanente, no puedan prestar servicios en su puesto de trabajo habitual, serán estudiados en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación, quién, previo informe del Servicio de Salud laboral dispondrá de un plazo máximo de un año para determinar la existencia de vacante adecuada a las limitaciones de la persona trabajadora. Si, agotado el plazo del año, no se hubiera conseguido encontrar el puesto adecuado o determinado éste, la persona trabajadora afectada lo rechazara, se considerará a éste afecto de ineptitud sobrevenida, causa bastante para la aplicación del despido objetivo regulado en el art.52 a) del E.T.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

Se hará especial hincapié en el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto a la protección de las trabajadoras en situación de embarazo y lactancia, mediante la adaptación de los puestos de trabajo, en la medida de lo posible y previo informe del Servicio de Salud Laboral.

Artículo 40. Vacantes y promoción profesional
Se considerará ascenso el cambio de un grupo profesional a otro superior y se producirá teniendo en cuenta la titulación, si fuera requerida por el nuevo grupo, la formación y el tiempo de prestación de servicios en el grupo anterior. En todo caso, los ascensos requerirán la previa autorización de la Compañía. Se favorecerá la promoción interna frente a la contratación de personal externo.

Con dicho fin, la Dirección informará públicamente a las personas trabajadoras sobre las vacantes que se ofrezcan y las condiciones de los procesos de selección, pudiendo aquellas personas trabajadoras que cumplan los requisitos exigidos participar en dichos procesos de selección.

Los procesos de selección y las decisiones de ascensos deberán garantizar, en su fondo y en su forma, un absoluto respeto a la igualdad de oportunidades entre personas de distinto sexo.

Para ello, la promoción profesional en la empresa se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

Artículo 41. Progresión económica
Se establecen los niveles retributivos indicados en las tablas adjuntas dentro de cada grupo profesional. La progresión de un nivel inferior al inmediato superior se producirá cada dos años siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

a) No constar sanción en el expediente personal de la persona trabajadora en los últimos dos años. A estos efectos, las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de un año o dos años, según se trate de falta grave o muy grave. Dichos periodos de uno o dos años interrumpen, respectivamente, el plazo de permanencia en el nivel a efectos de progresar al nivel inmediato superior.

b) Haber trabajado efectivamente, durante al año inmediatamente anterior, un mínimo del noventa por ciento de la jornada de trabajo efectiva de su grupo profesional, así como haber permanecido en el nivel económico anterior dos años. A estos efectos no computarán como tiempo de permanencia en el nivel todas aquellas situaciones contempladas en este Convenio, o en la legislación general, como suspensión de contrato, salvo las suspensiones derivadas de la prestación por nacimiento y cuidado de un menor.

Este artículo queda suspendido y sin efecto durante la vigencia del II Convenio Colectivo, tanto inicial, como, en su caso prorrogada, así como en el caso de denuncia del mismo y hasta que se firme e inicie su vigencia el III Convenio Colectivo, cuyo contenido sustituirá en todo al sistema de progresión económica suspendido. Durante dicha suspensión cada

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

persona trabajadora mantendrá el derecho a percibir su salario según el nivel que tuviera acreditado en la fecha de firma del I Convenio.

VII MOVILIDAD GEOGRAFICA

Artículo 42. Desplazamientos
El personal de la compañía se desplazará fuera de su centro de trabajo, de forma temporal, cuando la empresa lo requiera, por lo que éste se obliga a aceptar y cumplir dichos desplazamientos, siendo compensados de los gastos en los que incurran mediante el abono de las dietas establecidas en el art. 37, así como los gastos de alojamiento y otros gastos, si fueran precisos.

Artículo 43. Traslados
Cuando, por necesidades organizativas, técnicas, económicas o de producción sea necesario trasladar a una persona trabajadora por tiempo superior a un año a otro centro de trabajo, implicando dicho traslado la necesidad de cambio de residencia, éste recibirá una compensación de gastos que contemple el transporte de la persona trabajadora y los familiares a su cargo, así como los gastos de mudanza. Cuando los gastos de mudanza sean superiores a 1.800 euros la Compañía, antes de llevarse a cabo la mudanza, tendrá derecho a solicitar un presupuesto alternativo y elegir definitivamente quien realiza tal mudanza. La persona trabajadora deberá esperar por tanto a esta elección para llevarla a cabo.

Asimismo, la persona trabajadora trasladada accederá, desde el día siguiente a su traslado efectivo, al nivel económico superior al que tenía reconocido o, si ya se hallase en el más alto de su categoría, verá incrementado su complemento de nivel en el mismo porcentaje de aumento existente entre los dos últimos niveles máximos de su grupo profesional.

Artículo 44. Derecho supletorio
En lo no contemplado sobre movilidad geográfica en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general, contenida en el art. 40 del E.T.

Artículo 45. Movilidad geográfica por acuerdo
Cuando el desplazamiento o el traslado se realicen por acuerdo entre la Compañía y la persona trabajadora no serán de aplicación lo establecido en los artículos anteriores, estándose a lo acordado en cada caso concreto entre las partes.

VIII PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 46. Prestaciones sociales
1. Aparcamiento: La Empresa facilitará, a su cargo, tarjetas de aparcamiento a aquellas personas trabajadoras, cuyo centro de trabajo habitual se halle en un aeropuerto nacional.

2. Complemento al subsidio por Incapacidad Temporal:

a) Accidente de trabajo.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

Días 1º al 120º: El 100% del salario.
Del 121º en adelante: No se complementa, percibiéndose exclusivamente la prestación legal.

b) Enfermedad común y accidente no laboral.
Días 1º a 7º de baja: No se complementa
Días 8º a 90º de baja: El 90% del salario
Del 91º en adelante: No se complementa, percibiéndose exclusivamente las cantidades indicadas legalmente.

En todo caso, en los supuestos de hospitalización, y mientras dure la misma:
Días 1º a 90º: El 100% del salario.
Del 91 en adelante: No se complementa, percibiéndose exclusivamente la prestación legal.

Los anteriores complementos dejarán de prestarse por la empresa en el caso de que las prestaciones de la seguridad social igualen o superen las cantidades económicas que dichos porcentajes supongan. En dicho momento, cesará la obligación de la empresa y el derecho de la persona trabajadora, a entregar y percibir respectivamente, el complemento convenido en el presente artículo. Así mismo, la persona trabajadora dejará de percibir dichos complementos en el momento, y si se produce, que pase a la situación de incapacidad en cualquiera de los grados de incapacidad previstos por ley.

Para tener derecho a tales complementos, la persona trabajadora deberá someterse a todos los exámenes que la empresa determine y por los facultativos que esta designe. En cualquier caso, el informe desfavorable de los médicos designados por la empresa será causa automática de la suspensión del pago de estos complementos, además de las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder en los casos de mala fe. Estarán excluidas del complemento previsto en este artículo todas las enfermedades causadas por drogadicción, alcoholismo o dependencia similar. En la aplicación o no de los complementos del presente artículo en relación con este punto, será indispensable el dictamen confirmatorio del facultativo designado por la empresa. En cualquier caso, la empresa podrá sustituir en cualquier momento los anteriores complementos por un seguro a su cargo que garantice a las personas trabajadoras las anteriores cantidades. Las personas trabajadoras aceptan expresamente la anterior posibilidad y cooperarán con la empresa en todo aquello que sea necesario para la suscripción y aplicación del anterior seguro.

3.- Seguro de vida. - La empresa suscribirá un seguro de vida que cubra la contingencia de muerte e incapacidad permanente total de la persona trabajadora, obteniendo los causahabientes de la persona trabajadora fallecida un importe total bruto de veinticinco mil novecientos treinta y seis euros con cuarenta y cuatro céntimos.

Artículo 47. Billetes gratuitos y con descuento

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes billetes en vuelos de Air Nostrum (YW) (vuelos IB 8000), con las siguientes condiciones:

- ID00R1: acceso a 14 billetes con plaza confirmada en la red Air Nostrum, que no tengan origen/destino Madrid, excepto La Rioja, Estrasburgo, Melilla, Badajoz, Castellón y La Seu D´Urgell. En periodos de embargo, los ID00R1 pasan a estar sujetos a espacio.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

- ZONALES: acceso a un número ilimitado de billetes sujetos a espacio en la red Air Nostrum, que no tengan origen/destino Madrid, excepto La Rioja, Estrasburgo, Melilla, Badajoz, Castellón y La Seu D´Urgell.

La designación de beneficiarios/as seguirá las siguientes normas:
- Personal de la Compañía soltero/a:
  a) Dos familiares de la persona trabajadora hasta el 4º grado por afinidad o consanguinidad.
  b) Tres personas de libre designación como beneficiarios de la tarjeta de la Compañía.

- Personal de la Compañía casado/a. Puede elegir una de las siguientes opciones:
Opción 1: a) Cónyuge e hijos/as menores de 24 años, aunque fueran de cónyuge anterior.
b) Dos familiares de la persona trabajadora hasta el 4º grado por afinidad o consanguinidad.
Opción 2: Beneficiarios de personal soltero/a.

Para aquellas personas trabajadoras que pasen a percibir la pensión de jubilación establecida en el régimen de la Seguridad Social, previa solicitud y justificación ante la empresa, les será de aplicación la política de billetes antes referida, salvo que sólo podrán designar como beneficiarios/as al cónyuge e hijos menores de 24 años.

IX FORMACIÓN

Artículo 48. Formación
Las personas trabajadoras tienen el derecho y el deber de adquirir la formación necesaria para el desempeño de las tareas y funciones de su puesto de trabajo en un proceso continuo. La Empresa planificará y gestionará la formación profesional de todos sus trabajadores, facilitándoles el acceso a los cursos que se organicen por ésta.

Se dedicará especial atención a difundir el conocimiento de las innovaciones técnicas, el perfeccionamiento de las formas de trabajo y el reciclaje profesional.

1. La formación impartida por la Empresa, concretada en un Plan anual de formación si lo hubiera, tendrá como objetivos principales los siguientes:
   I. Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles en cada puesto de trabajo, de acuerdo con las necesidades formativas de cada persona trabajadora en el desempeño de sus tareas.
   II. La especialización, en sus diferentes niveles, de trabajadores y trabajadoras cuyas necesidades formativas requieran un particular perfeccionamiento para el desempeño de sus tareas.
   III. La enseñanza de idiomas, en especial el inglés.
2. A igualdad de costes, se procurará que las sesiones formativas se impartan en los propios centros de trabajo, con objeto de facilitar el acceso y la asistencia de los trabajadores a los cursos.
3. A efectos del tratamiento horario del tiempo dedicado por cada persona trabajadora a su formación, los cursos se distinguirán entre cursos obligatorios o voluntarios y

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

cursos propios y ajenos, entendiéndose como propios aquellos organizados o promovidos por la Empresa:

En los cursos de formación obligatorios, propios o ajenos, el tiempo y el coste económico serán a cargo de la empresa. Si los cursos se hacen excediendo la jornada normal de trabajo, se compensarán mediante descanso equivalente o como hora extraordinaria.

La asistencia a los cursos de formación propios de carácter voluntario se realizará, previa autorización de la Compañía, bien en tiempo de trabajo, con recuperación del 50% de éste, bien fuera del horario de trabajo, con compensación del 50% en descanso.

La asistencia a los cursos ajenos de carácter voluntario en horario de trabajo, precisará la autorización expresa y previa de la Empresa, así como la recuperación del tiempo de trabajo invertido.

No será de aplicación a los cursos voluntarios lo dispuesto en el artículo 15 sobre indemnización por pacto de permanencia.

Artículo 49. Formación bis.
La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. No podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

X SALUD LABORAL

Artículo 50. Servicio de Prevención
La Empresa organizará su actividad preventiva y de salud laboral mediante la constitución de un servicio de prevención propio, que podrá ser mancomunado o integrado en la estructura de la empresa, en los términos que establezca la legislación aplicable.

Artículo 51. Comité de Seguridad y Salud
El Comité de Seguridad, Salud y Prevención de riesgos laborales se constituirá, asumirá y ejercerá las competencias que les atribuye el art. 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

XI. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 52. Participación de las personas trabajadoras
Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación mencionados a continuación:
- Comités de empresa
- Delegados de Personal
- Delegados sindicales

La Compañía facilitará a la representación de las personas trabajadores aquella información dispuesta en el art.64 del E.T. El Comité de Empresa emitirá, en su caso, el informe que corresponda.

Artículo 53. Competencias y funcionamiento
Cada uno de los órganos de representación de las personas trabajadoras citados ejercerá las competencias que les sean atribuidas, en la forma que internamente cada uno determine. Todos ellos podrán ser puntualmente asistidos por asesores en las materias que son de su competencia, aunque su presencia e intervención en las reuniones con la empresa, así como su acceso a los centros de trabajo estará siempre sometida a la previa y expresa autorización de la Dirección de la Compañía. Los miembros de los órganos de representación gozarán de las garantías que les correspondan por aplicación del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 54. Horas retribuidas para el ejercicio de la representación
La acumulación de horas en uno o varios miembros de una representación sólo será posible previa información a la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía. Dicha información deberá remitirse cinco días antes del inicio del mes natural al que se refiera y sólo tendrá validez para dicho mes.

Artículo 55. Secciones Sindicales
La creación de Secciones Sindicales, así como sus competencias y garantías serán las establecidas por la legislación vigente en cada momento.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

XII REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 56. Faltas
1.Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa, en la forma y con las consecuencias descritas en este convenio.
Se clasifican en faltas leves, graves y muy graves.

2. Son faltas leves las siguientes:
a) La inasistencia injustificada de un día en el período de 30 días.
b) La desatención o falta de corrección de trato a clientes, cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
c) Los daños leves en el material o maquinaria que esté a su cargo o del que fuera responsable, debidos a su descuido.
d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo.
3. Son faltas graves las siguientes:
a) La inasistencia injustificada al trabajo de 2 días consecutivos o hasta 4 días alternos en un período de 30 días.
b) La acumulación de 3 faltas leves en un período de 2 meses o de 5 en tres meses, aunque sean por causas distintas.
c) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del trabajo cuando no haya habido daño grave a la empresa.
d) El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos y salud laboral de forma ocasional, cuando no hayan causado riesgo a otras personas o daño a los bienes de la empresa o de terceros.
e) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos, daños y malos funcionamientos de las herramientas, vehículos, programas e instalaciones, cuando de ello se deriven daños a personas o perjuicio grave a la empresa.
f) El uso de medios informáticos, telemáticos y de comunicaciones de la empresa para tareas no laborales.
g) Cualquier conducta o actuación negligentes que impidan, limiten o perjudiquen la promoción profesional de alguna persona empleada.

4. Son faltas muy graves las siguientes:
a) La inasistencia injustificada al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de 30 días.
b) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, cuando cause daño grave a la empresa.
c) La simulación de enfermedad o accidente con la finalidad de realizar otro trabajo por cuenta ajena o propia.
d) Los gritos o insultos de un mando de la empresa a una persona subordinada, o entre compañeros, así como los abusos de autoridad.
e) Todo tipo de acoso, según lo establecido en el Plan de igualdad de la empresa.
f) La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, o de otras personas en los locales de la compañía.
g) La difusión de información calificada como secreta por la empresa, y que cause grave daño a la misma.
h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
i) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, cuando sea causa de daño grave a la empresa.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

j) La imprudencia o negligencia en el trabajo, cuando de ella se deriven daños graves a la empresa.
k) El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos y salud laboral cuando hayan causado riesgo o daño a otras personas o daño a los bienes de la empresa o de terceros; así como su incumplimiento reiterado y consciente, aun cuando no se hayan producido daños.
l) La acumulación de dos o más faltas graves en un período de 6 meses, aunque sean por causas distintas.
m) La inobservancia de los servicios de mantenimiento/mínimos en caso de huelga.
n) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del trabajo cuando haya habido daño grave a la empresa.
ñ) El daño intencionado a bases de datos o programas informáticos de la empresa, así como a cualquier otro bien de la misma.
o) la agresión física o verbal a otra persona de la empresa o a terceras personas en los locales de la compañía.
p) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos que tengan incidencia en la Seguridad Social.
q) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el apartado c) del punto 4 de este artículo.
r) Los gritos o insultos entre personas empleadas de la compañía, salvo lo previsto en el punto d) del apartado 4 de este artículo.
s) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, cuando no haya habido daño grave a la empresa.
t) La imprudencia o negligencia en el trabajo, cuando de ella no se deriven daños graves a la empresa.
u) La disminución del rendimiento habitual en el trabajo de forma continuada; así como la ejecución deficiente de los trabajos encomendados, cuando no sea causa de daño grave a la empresa.
v) La difusión de información calificada como secreta por la empresa, cuando no cause grave daño a la misma.
w) La embriaguez habitual en el trabajo, la falta continuada de higiene y aseo personal o de su lugar de trabajo, así como acudir al trabajo bajo efecto de sustancias estupefacientes en repetidas ocasiones; o cuando siendo ocasional causen daño a la empresa o a terceras personas.

5. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, siempre desde que la empresa tenga conocimiento de los hechos. En todo caso, todas prescriben a los 6 meses desde que hayan ocurrido.
La apertura de expediente informativo paraliza el plazo de prescripción de las faltas, hasta su resolución.

6. Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en los expedientes personales, serán canceladas al cumplirse los plazos de 3, 6 y 8 meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 57. Sanciones
1. Las sanciones por faltas leves podrán ser la amonestación verbal, la amonestación por escrito y la suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
2. Las sanciones por faltas graves podrán consistir en la suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

3. Las sanciones por faltas muy graves podrán ser la suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días o el despido.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

La empresa dispone de un Plan de Igualdad único para de la empresa y que es de directa aplicación a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.
A tal efecto, está constituida una comisión paritaria de igualdad formada por un representante de cada colectivo de la compañía designado por sus representantes legales.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa dispone de un "Protocolo frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos", que es de directa aplicación a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y que recoge medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

En cumplimiento de lo establecido en artículos 4.2.c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, la empresa dispone de un "Acuerdo de Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI" y un "Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales", ambos documentos negociados con la comisión negociadora.

ANEXOS
Anexo I: Tablas salariales
Anexo II: Tablas uniformidad
Anexo III: Protocolo trabajo en remoto

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

ANEXO I

3%

TABLAS SALARIALES 2026

GRUPO PROFESIONAL I: ADMINISTRATIVO						
	PAGAS	**NIVEL 1**	**NIVEL 2**	**NIVEL 3**	**NIVEL 4**	**NIVEL 5**
S.BASE	14	1.072,16	1.175,23	1.274,87	1.374,50	1.474,13
COMPLEMENTO NIVEL	12	66,02	144,00	186,87	229,72	272,58
AYUDA COMIDA	12	54,09	54,09	54,09	54,09	54,09
TRANSPORTE	12	107,35	107,35	107,35	107,35	107,35
		17.739,67	**20.118,45**	**22.027,87**	**23.936,89**	**25.845,89**

GRUPO PROFESIONAL II: TECNICOS						
TITULADOS	PAGAS	**NIVEL 1**	**NIVEL 2**	**NIVEL 3**	**NIVEL 4**	**NIVEL 5**
S.BASE	14	1.267,95	1.370,49	1.473,04	1.574,76	1.676,90
COMPLEMENTO NIVEL	12	115,72	188,56	261,44	325,73	394,31
AYUDA COMIDA	12	54,09	54,09	54,09	54,09	54,09
TRANSPORTE	12	107,35	107,35	107,35	107,35	107,35
		21.077,14	**23.386,75**	**25.697,14**	**27.892,50**	**30.145,59**

	PAGAS	
PLUS DE CARGO	14	A DETERMINAR
NOCTURNIDAD	12	68,58
UNIFORMIDAD	12	17,14
TURNICIDAD	12	23,86
PLUS DE DISPONIBILIDAD	SEMANAL	41,61

DIETAS

Dieta Nacional	60,00
Dieta Internacional	90,00

VARIABLES

HORA NOCTURNA (22:00-6:00)	3,09
HORA DOMINGO	2,06
HORA FESTIVA (14 FESTIVOS)	4,12
HORAS DIAS ESPECIALES (25 DIC Y 1 ENERO)	8,24
CESION DE LIBRES advos	75,00
CESION DE LIBRES titulados	100,00
CAMBIOS PROGRAMACION (pu)	37,00
MULTITURNICIDAD	10,00

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

ANEXO I

2,5%

TABLAS SALARIALES 2027

GRUPO PROFESIONAL I: ADMINISTRATIVO						
	PAGAS	**NIVEL 1**	**NIVEL 2**	**NIVEL 3**	**NIVEL 4**	**NIVEL 5**
S.BASE	14	1.098,96	1.204,61	1.306,74	1.408,87	1.510,98
COMPLEMENTO NIVEL	12	67,67	147,60	191,54	235,46	279,39
AYUDA COMIDA	12	55,44	55,44	55,44	55,44	55,44
TRANSPORTE	12	110,03	110,03	110,03	110,03	110,03
		18.183,16	**20.621,42**	**22.578,57**	**24.535,31**	**26.492,04**

GRUPO PROFESIONAL II: TECNICOS						
TITULADOS	PAGAS	**NIVEL 1**	**NIVEL 2**	**NIVEL 3**	**NIVEL 4**	**NIVEL 5**
S.BASE	14	1.299,65	1.404,75	1.509,87	1.614,13	1.718,82
COMPLEMENTO NIVEL	12	118,61	193,28	267,98	333,87	404,17
AYUDA COMIDA	12	55,44	55,44	55,44	55,44	55,44
TRANSPORTE	12	110,03	110,03	110,03	110,03	110,03
		21.604,07	**23.971,42**	**26.339,57**	**28.589,82**	**30.899,23**

	PAGAS	
PLUS DE CARGO	14	A DETERMINAR
NOCTURNIDAD	12	70,29
UNIFORMIDAD	12	17,57
TURNICIDAD	12	24,45
PLUS DE DISPONIBILIDAD	SEMANAL	41,61

DIETAS

Dieta Nacional	60,00
Dieta Internacional	90,00

VARIABLES

HORA NOCTURNA (22:00-6:00)	3,17
HORA DOMINGO	2,11
HORA FESTIVA (14 FESTIVOS)	4,22
HORAS DIAS ESPECIALES (25 DIC Y 1 ENERO)	8,45
CESION DE LIBRES advos	75,00
CESION DE LIBRES titulados	100,00
CAMBIOS PROGRAMACION (pu)	37,00
MULTITURNICIDAD	10,00

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

ANEXO I

2,5%

TABLAS SALARIALES 2028

GRUPO PROFESIONAL I: ADMINISTRATIVO						
	PAGAS	**NIVEL 1**	**NIVEL 2**	**NIVEL 3**	**NIVEL 4**	**NIVEL 5**
S.BASE	14	1.126,44	1.234,73	1.339,41	1.444,09	1.548,75
COMPLEMENTO NIVEL	12	69,37	151,29	196,33	241,35	286,38
AYUDA COMIDA	12	56,82	56,82	56,82	56,82	56,82
TRANSPORTE	12	112,78	112,78	112,78	112,78	112,78
		18.637,74	**21.136,95**	**23.143,03**	**25.148,70**	**27.154,34**

GRUPO PROFESIONAL II: TECNICOS						
TITULADOS	PAGAS	**NIVEL 1**	**NIVEL 2**	**NIVEL 3**	**NIVEL 4**	**NIVEL 5**
S.BASE	14	1.332,14	1.439,87	1.547,62	1.654,48	1.761,79
COMPLEMENTO NIVEL	12	121,58	198,11	274,68	342,22	414,28
AYUDA COMIDA	12	56,82	56,82	56,82	56,82	56,82
TRANSPORTE	12	112,78	112,78	112,78	112,78	112,78
		22.144,17	**24.570,70**	**26.998,06**	**29.304,56**	**31.671,71**

	PAGAS	
PLUS DE CARGO	14	A DETERMINAR
NOCTURNIDAD	12	71,70
UNIFORMIDAD	12	17,92
TURNICIDAD	12	24,94
PLUS DE DISPONIBILIDAD	SEMANAL	41,61

DIETAS

Dieta Nacional	60,00
Dieta Internacional	90,00

VARIABLES

HORA NOCTURNA (22:00-6:00)	3,23
HORA DOMINGO	2,15
HORA FESTIVA (14 FESTIVOS)	4,31
HORAS DIAS ESPECIALES (25 DIC Y 1 ENERO)	8,61
CESION DE LIBRES advos	75,00
CESION DE LIBRES titulados	100,00
CAMBIOS PROGRAMACION (pu)	37,00
MULTITURNICIDAD	10,00

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

PERSONAL SERVICIOS GENERALES

Descripción	Puntos Prenda
Zapato Seg. Eolo C/Puntera	54
ZAPATILLA SEG. PAREDES MOD. JEREZ	121
ZAPATILLA SEG. COFRA MODELO MYKONOS	61
Bota Seg.Silex C/Puntera	52
Zapato Firma.Mod.954	45
Guante Juba 406-V P.Flor	0
Cinturón Ant.Ave Hombreras(Faja lumbar)	0
Camisa Cro.M/L	14
Camisa Cro.M/C	14
Parka mod. 8657	39
Forro polar Navy Windstopper*	142
Jersey C/cisne 1/2 cemallera azul	24
Jersey C/redondo azul	22
Pantalón M/B azul alg.	26
Pantalón M/B azul alg. Verano	18
Pantalón Vestir azul invierno	22
Pantalón Vestir azul verano	16
Polo m/corta	11
Polo m/larga	14
Calcetines	2
Cinturón	16
Linterna frontal*	61

*Limitado a 1 anual

PUNTOS ANUALES 431

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

UNIFORMIDAD PERSONAL RECEPCIÓN

Descripción	Puntos
Chaqueta	39
Falda	14
Blusa m/c	19
Blusa m/l	20
Pañuelo Azul	9
Bolso	38
Bufanda	13
Gabardina	100
Guantes	30
Medias Invierno	3
Medias Verano (Pack de 2)	5
Medias CALCETIN Invierno (pack 2 uds.)	2
Medias CALCETIN Verano (pack 2 uds.)	2
Rebeca	26
Zapato alto ITURRI	32
Zapato bajo ITURRI	32
Pantalon	16
Botin ITURRI	40

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

Uniformidad PERSONAL ALMACEN DE CATERING

Descripción	Puntos Prenda
Zapato Seg. Eolo C/Puntera	45
Zapato Modelo JEREZ	101
Bata azul tergal m/l	12
Bata azul tergal m/c	12
Bota Seg.Silex C/Puntera	44
Guante Juba 406-V P.Flor	0
Cinturón Ant.Ave Hombreras(Faja lumbar)	0
Camisa Cro.M/L Mod.367	12
Camisa Cro.M/C Mod.3670	11
Forro polar windstopper	118
Jersey C/cisne 1/2 cemallera azul	20
Jersey C/redondo azul	18
Pantalón M/B azul alg. Invierno	22
Pantalón M/B azul alg. Verano	15
Pantalon vestir verano	13
Polo m/corta	9
Polo m/larga	12
Calcetines	2
Calcetines termicos	5
Camiseta interior termica	16
CAMISETA INTERIOR TERMICA FRIO EXTREMO	60
PANTALON INTERIOR TERMICO FRIO EXTREMO	61
PANTALON IMPERMEABLE SOFTSHELL REF. 01715	61
Cinturón	13
Braga	1
Gorro	1
Linterna Frontal	51

PUNTOS ANUALES 342

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

ANEXO III

Como medida de conciliación, el artículo 33 de este convenio establece que el personal con horario de oficina tiene derecho a trabajar en remoto, fuera de las oficinas de la empresa o del puesto de trabajo habitual en los términos regulados en este procedimiento.

El presente procedimiento se pacta con los representantes de los trabajadores firmantes del convenio y regula las características y principios aplicables al trabajo en remoto.

Las partes reconocen expresamente que el presente sistema de trabajo en remoto tiene naturaleza ocasional y de conciliación, no constituyendo trabajo a distancia regular en los términos de la Ley 10/2021, al no superar los límites de prestación establecidos legalmente para dicha modalidad.

PROCEDIMIENTO DE TRABAJO EN REMOTO

Anualmente la persona trabajadora tendrá derecho a un máximo de 60 días de trabajo en remoto. A efectos de su disfrute, la persona trabajadora podrá disfrutar de un máximo de quince (15) días de trabajo en remoto por trimestre.

los FMA (Fenómenos Meteorológicos Adversos) no computan en el máximo de días de trabajo en remoto.

El disfrute, así como su distribución, deberán ser previamente autorizadas por el responsable directo, en función de las necesidades organizativas y operativas del departamento.

Asimismo, se podrá autorizar el disfrute acumulado de dichos días, siempre que la organización del departamento lo permita.

Los días serán proporcionales al tiempo efectivo de trabajo.

Condiciones de disfrute del trabajo en remoto

Sin perjuicio del máximo de días de trabajo en remoto establecido, con carácter general no se permitirá la acumulación íntegra de los quince (15) días en un único periodo continuado, debiendo su disfrute realizarse de forma distribuida a lo largo del trimestre.

Excepcionalmente, podrá autorizarse la acumulación parcial de dichos días (con un máximo de cinco (5), cuando concurran circunstancias organizativas o personales debidamente justificadas, y siempre mediante autorización expresa del responsable directo, atendiendo a las necesidades del servicio.

Con carácter previo al inicio de las tareas en remoto, el trabajador deberá firmar el correspondiente Protocolo de Prevención de riesgos Laborales (PRL).

Se realizará una declaración jurada por el trabajador de que su puesto de trabajo cumple con la normativa de prevención en cuanto a riesgos

Se autoriza a la empresa a la geolocalización de los ordenadores.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464

Será obligatorio el fichaje.

El trabajo en remoto tiene un carácter voluntario.

Criterios para el disfrute de los días de trabajo en remoto:

- Se garantizará el adecuado funcionamiento del departamento y la continuidad del servicio.
- Se asegurará una presencia mínima en el centro de trabajo, conforme a las necesidades del departamento.
- Se coordinará la planificación con el resto del departamento o equipo de trabajo, para evitar solapamientos que afecten a la operativa.
- Se solicitarán los días con la antelación suficiente que permita su correcta valoración y autorización.
- Se podrá trabajar en remoto el día anterior o posterior a vacaciones con el Visto Bueno del responsable de cada unidad o sección.
- Los periodos vacacionales no se verán interrumpidos por días de trabajo en remoto.
- No se podrán hacer dos bloques de trabajo en remoto en una misma semana.
- Las semanas en las que haya días de trabajo en remoto por FMA (Fenómenos Meteorológicos Adversos), estos días computarán a efectos de días de disfrute acumulados en dicha semana (ej. En una semana hay 1 día de FMA, en dicha semana no se podrán disfrutar más de 3 de trabajo en remoto).
- El responsable podrá limitar los días de trabajo en remoto en el caso de convocatorias de reuniones presenciales.

La empresa podrá denegar o modificar las solicitudes cuando existan razones organizativas, productivas o de atención al cliente que así lo justifiquen, debiendo motivar dicha decisión.

La aplicación de estos criterios será revisable y modificable anualmente en caso de detectarse un mal uso en el disfrute de la bolsa.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12464