

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17572 *Resolución de 20 de agosto de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Acteco Productos y Servicios, SL.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Acteco Productos y Servicios, SL (Código de convenio: 90104692012024), que fue suscrito en fecha 7 de mayo de 2024, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los representantes de las organizaciones sindicales de CCOO, UGT y CSIF, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 18 de julio de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer la publicación de las tablas salariales para el año 2024 en el «Boletín Oficial del Estado»

Madrid, 20 de agosto de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO DE ACTECO PRODUCTOS Y SERVICIOS, SL, PARA LOS AÑOS 2023-2025

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes del convenio.*

Son parte en el presente convenio, integrando la Comisión Negociadora, tanto las personas trabajadoras de la empresa Acteco Productos y Servicios, SL, representados por UGT, CC.OO y CSIF, organizaciones sindicales que actualmente cuentan con presencia en la Empresa, como la mercantil Acteco Productos y Servicios, SL.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del presente convenio comprende todas las actividades desarrolladas por la mercantil Acteco Productos y Servicios, SL, que consisten principalmente en el tratamiento integral de la gestión, recuperación y reciclaje de todo tipo residuos, reciclado de productos plásticos, servicios de consultoría y asesoramiento medioambiental, gestión y explotación de vertederos, plantas de tratamiento y transferencia de residuos, así como la clasificación, recuperación y reutilización de mercancías.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo actuales y futuros de Acteco Productos y Servicios, SL, es decir, cualquier lugar donde la Empresa desarrolle su actividad por sí misma en territorio nacional.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a la totalidad de las personas trabajadoras con relación laboral ordinaria que presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa presentes y futuros de Acteco Productos y Servicios, SL.

Únicamente resultarán excluidos de este convenio, en lo que a los incrementos salariales para los años de vigencia del convenio se refiere, aquellas personas trabajadoras que ostenten puestos de dirección o de gran responsabilidad, Directores/as y Responsables, mandos intermedios, esto es, aquellos que reportan a Dirección (Comité de Dirección, Directores de Área (operaciones, comercial, ventas, expansión), Directores de Departamento (Departamento Técnico y Departamento de Contabilidad), Responsables de Departamento (producción, mantenimiento, calidad, almacén, financiero) así como los Jefes de Planta y Delegados).

Artículo 5. *Ámbito temporal, denuncia y prórroga.*

El presente convenio iniciará su vigencia con carácter retroactivo, desde el día 1 de enero de 2023, y finalizará el 31 de diciembre de 2025, salvo en caso de haber establecido una vigencia concreta para un determinado aspecto del presente convenio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo precedente, al término de su vigencia, la totalidad del contenido del convenio se prorrogará tácitamente por períodos anuales, salvo denuncia expresa por alguna de las partes que habrá de realizarse por escrito en el periodo comprendido dentro de los dos últimos meses a la fecha de expiración del presente convenio o cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio, deberá procederse a la constitución de la Comisión Negociadora en el plazo máximo de un mes y al inicio de la negociación del nuevo convenio en el plazo máximo señalado en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el caso de que la negociación del nuevo convenio resultase en un bloqueo definitivo de la misma, o bien no se produjera un avance razonable en el proceso de búsqueda del acuerdo, las partes expresamente se adhieren y someten a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

Llegada la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio colectivo, el mismo seguirá aplicándose en régimen de ultraactividad, hasta que se haya acordado un nuevo convenio colectivo o dictado un laudo arbitral que lo sustituya.

Artículo 6. *Garantía a título personal. No compensación y absorción.*

Los incrementos salariales futuros pactados anualmente solo se aplicarán sobre Salario Base y Complemento de Puesto pactados en el presente convenio, sin perjuicio de que se respetará, como garantía a título personal, el complemento *ad personam* que

perciban las personas trabajadoras derivado de la consolidación de los conceptos salariales originarios en la empresa (Acteco) al inicio de la vigencia del convenio, sin que por tanto dicho complemento *ad personam* compense y absorba tales incrementos.

En los restantes casos, la retribución que exceda de lo establecido en las tablas del presente convenio compensará y absorberá los incrementos de dichas tablas.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico, indivisible e inseparable, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarará contrario a Derecho o nulo y sin efecto alguno o algunos de los artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, la Comisión Negociadora se reunirá en el plazo máximo de diez días hábiles siguientes a partir de la resolución correspondiente y negociará la sustitución del texto afectado en un plazo no superior a treinta días naturales computados desde la finalización del plazo anterior.

El objetivo de dicho proceso de negociación será el de reestablecer el equilibrio interno del convenio que haya sido perdido debido a los artículos, preceptos o condiciones declarados contrarios a Derecho o nulos.

Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de evitar la inseguridad jurídica que tal vacío produciría, las condiciones convenidas en el convenio colectivo de valor normativo continuarán subsistiendo transitoriamente durante el periodo citado.

CAPÍTULO II

Contratación laboral

Artículo 8. *Modalidades de contratación.*

La contratación del personal se formalizará por escrito y se ajustará a la legislación vigente, a las normas legales generales del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa concordante que resulte de aplicación.

En el ejercicio de las facultades otorgadas en el Estatuto de los Trabajadores, se convienen las siguientes particularidades de aplicación a las modalidades de contratación legalmente vigentes:

A. Contratación fija-discontinua.

El llamamiento del personal fijo-discontinuo se realizará por escrito o por cualquier medio que permita dejar constancia fehaciente del mismo, previa autorización por parte de las personas trabajadoras de la posibilidad de ser notificado del llamamiento mediante los canales de comunicación propuestos por la empresa.

Dicho llamamiento se efectuará de conformidad con las necesidades específicas de cada centro de trabajo, respecto a las personas trabajadoras que pertenezcan a cada grupo profesional cuyas funciones sea necesario cubrir.

El orden de llamamiento se realizará atendiendo el orden de antigüedad y, en caso de vacantes fijas en la empresa, los fijos-discontinuos tendrán prioridad para optar a dichas vacantes, siempre y cuando estén desempeñando la misma categoría.

El personal fijo-discontinuo causará baja por orden inverso al de su llamamiento cuando vaya desapareciendo la necesidad que motivó la prestación de sus servicios.

Dado que los periodos de actividad no son homogéneos en cada campaña, el llamamiento se ajustará a las necesidades efectivas de la Empresa, sin que tal decisión suponga voluntad alguna de rescindir el contrato por parte de la Empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un

calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

El personal fijo-discontinuo tendrá derecho a disfrutar de todas las prestaciones sociales reguladas en el presente convenio durante el periodo en que permanezcan efectivamente prestando servicios en la Empresa, y no así durante los periodos de inactividad.

En el contrato deberá figurar la duración estimada de la actividad, así como la jornada laboral estimada y su distribución horaria. La distribución horaria será, en jornadas diarias y semanales, a tiempo completo. Se garantizará un periodo de llamamiento mínimo de ciento veinte días al año.

El llamamiento se producirá por orden de antigüedad en cada sección y puesto de trabajo. El llamamiento de los fijos discontinuos se comunicará a las personas afectadas con antelación de 7 días naturales a la fecha de su incorporación.

El cese del periodo de actividades se notificará a cada persona por escrito.

B. Contratación de duración determinada por circunstancias de la producción.

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando concurren circunstancias de la producción como el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Su duración no podrá ser superior a seis meses, sin perjuicio de que, en el supuesto de que el convenio sectorial que sea de aplicación así lo prevea, se podrá ampliar su duración hasta el máximo que el mismo prevea.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este convenio, podrá prorrogarse, por una única vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

Igualmente, la empresa, para cada centro de trabajo, podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, en cada centro de trabajo, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

C. Contrato por sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura

definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

D. Contrato de Relevo por jubilación parcial.

El relevista deberá tener un contrato indefinido. Se deberán acumular las jornadas del jubilado.

Artículo 9. *Teletrabajo.*

Se reconoce el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, o normativa que sustituya a las citadas disposiciones, así como el presente artículo.

El teletrabajo está dirigido, en su caso, a personas trabajadoras en puestos de trabajo de servicios centrales que no requieran presencia física y con suficiente experiencia, autonomía y responsabilidad.

Artículo 10. *Periodo de prueba.*

En el momento de la contratación se podrá establecer un periodo de prueba, durante el cual cualquiera de las dos partes podrá resolver el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización alguna.

Área funcional	Categoría	Periodo de prueba
Administración/Dpto Transversales.	Aux. Administrativa/o.	1 mes.
	Administrativa/o.	1 mes.
	Oficial Administrativo.	2 meses.
	Técnico Administrativo.	3 meses.
Ventas.	Comercial 1.	3 meses.
	Comercial 2.	3 meses.
	Comercial 3.	3 meses.
	Comercial 4.	6 meses.
Logística.	Conductor.	1 mes.
	Conductor 1 carné.	2 meses.
	Conductor 2 carné.	2 meses.

Área funcional	Categoría	Periodo de prueba
Producción.	Peón.	1 mes.
	Especialista.	1 mes.
	Carretillero/a.	1 mes.
	Carretillera/o especialista.	1 mes.
	Operaria/o Industria.	1 mes.
	Técnico/a Calidad.	1 mes.
	Oficial Industria.	2 meses.
	Oficial Mantenimiento.	2 meses.
	Oficial res.	2 meses.
	Jefa/e de turno.	3 meses.
	Técnico/a Ind.	2 meses.
	Técnico/a Mant.	2 meses.
	Técnico/a Residuos.	2 meses.
	Encargada/o de sección.	3 meses.
Consultoría/It/I+d/Financiero/Dpto transversales.	Técnico/a Titulada/o 1.	3 meses.
	Técnico/a Titulada/o 2.	3 meses.
	Técnico/a Titulada/o 3.	3 meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género y disfrute del permiso por matrimonio, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, así como cualquier otra causa de suspensión legal del contrato de trabajo, interrumpirán la duración del período de prueba, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 11. *Preaviso.*

Las personas trabajadoras que deseen cesar de forma voluntaria en la Empresa deberán ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con la antelación reflejada en el siguiente cuadro, dependiendo el plazo de preaviso, del puesto de trabajo que ostente la persona trabajadora que solicite la misma, tanto la baja voluntaria como el paso a situación de excedencia voluntaria:

Área Funcional	Categoría	Preaviso
Administración/Dpto Transversales.	Aux. Administrativa/o.	15 días.
	Administrativa/o.	15 días.
	Oficial Administrativo.	1 mes.
	Técnico Administrativo.	1 mes.
Ventas.	Comercial 1.	1 mes.
	Comercial 2.	1 mes.
	Comercial 3.	1 mes.
	Comercial 4.	2 meses.

Área Funcional	Categoría	Preaviso
Logística.	Conductor.	15 días.
	Conductor 1 carné.	1 mes.
	Conductor 2 carné.	1 mes.
Producción.	Peón.	15 días.
	Especialista.	15 días.
	Carretillero/a.	15 días.
	Carretillera/o especialista.	15 días.
	Operaria/o Industria.	15 días.
	Técnico/a Calidad.	15 días.
	Oficial Industria.	1 mes.
	Oficial Mantenimiento.	1 mes.
	Oficial res.	1 mes.
	Jefa/e de turno.	2 meses.
	Técnico/a Ind.	1 mes.
	Técnico/a Mant.	1 mes.
	Técnico/a Residuos.	1 mes.
Encargada/o de sección.	2 meses.	
Consultoría/It/I+d/Financiero/Dpto transversales.	Técnico/a Titulada/o 1.	2 meses.
	Técnico/a Titulada/o 2.	2 meses.
	Técnico/a Titulada/o 3.	2 meses.

La baja voluntaria será vinculante para ambas partes desde el momento en que la Empresa tenga el conocimiento de dicha comunicación.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

Movilidad funcional intra-grupo profesional.

La movilidad dentro del mismo grupo profesional podrá ser efectuada por la Empresa si las necesidades del trabajo lo requieren, sin perjuicio de los derechos económicos reconocidos al persona trabajadora y sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, así como las requeridas por la Evaluación de Riesgos a nivel formativo o experiencia, siempre que no se vulnere la dignidad profesional de la persona trabajadora.

Movilidad funcional ascendente y descendente (entre grupos profesionales).

La Dirección de la Empresa podrá encomendar a las personas trabajadoras la realización de un puesto de trabajo o funciones propias de un Grupo Profesional

superior. El ejercicio de la movilidad funcional ascendente se ajustará a las siguientes reglas:

Ascendente.

En los casos de necesidad técnica u organizativa, y por el plazo que no exceda de seis meses ininterrumpidos en un año u ocho meses en dos años, la persona trabajadora podrá ocupar una categoría superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente al puesto que efectivamente desempeña.

Finalizado el periodo establecido en el párrafo anterior, la persona trabajadora consolidará la categoría que está ejerciendo. La persona trabajadora podrá a voluntad propia, continuar realizando los trabajos de la categoría superior o volver al puesto que ocupaba con anterioridad, siempre y cuando, el puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad no desaparezca o quede amortizado, siendo que, en ese caso la Empresa garantizará la ocupación en un puesto de similar categoría.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por incapacidad transitoria, permisos y excedencias forzosas. En estos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren dichas circunstancias.

Los supuestos de movilidad funcional ascendente, cualquiera que sea su duración, y que se ocasionen como consecuencia de la cobertura de ausencias temporales y transitorias derivadas de vacaciones, procesos de enfermedad o baja por incapacidad temporal, excedencia o desempeño de funciones sindicales o públicas con reserva de puesto de trabajo de un compañero, no se contabilizarán a los efectos previstos en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que la personas trabajadora temporalmente ascendida y aquellas que en cadena puedan haber ido sustituyendo estos movimientos, se reincorporarán a su puesto de origen, con el salario aparejado al mismo, una vez extinguida la causa que justificó la movilidad, de forma automática y sin derecho a reclamación alguna por este motivo, y ello sin perjuicio del percibo del salario y complementos o pluses correspondientes al puesto de destino y que percibirán única y exclusivamente durante el tiempo en que dure la citada cobertura.

En lo dispuesto en el párrafo anterior, no supondrá la consolidación de dicha categoría. En todos los casos, será notificado a la persona trabajadora por escrito las causas que motivan la movilidad.

Descendente.

En los casos de necesidad técnica, organizativas, perentorias, transitorias e imprevisibles, y previa notificación de dichas causas a la RLT, la persona trabajadora podrá ocupar una categoría inferior. El cambio de puesto de trabajo se producirá sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora y por el tiempo imprescindible.

La movilidad descendente se efectuará, en todo caso, sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin merma alguna de sus derechos económicos y profesionales, manteniendo por tanto la retribución de origen.

Queda exceptuado de lo regulado anteriormente la pérdida de categoría que se deba a la imposición de una sanción muy grave, conforme a lo establecido en el régimen disciplinario del presente convenio.

Artículo 13. *Movilidad territorial.*

A efectos de movilidad geográfica del personal, se estará a lo dispuesto en la normativa general vigente.

Siempre que sea posible desde el punto de vista económico, productivo y organizativo y, siempre que las personas trabajadora reúna las aptitudes y/o formación necesarios, la Empresa podrá, destinar temporalmente a persona trabajadoras a prestar servicios a otros centros si en su centro de trabajo no hay carga de trabajo suficiente y resulte, por su parte, necesario reforzar la plantilla de otro centro de trabajo que cuenta

con mayor carga de trabajo, dándole traslado a nivel informativo a la RLT. Dicha movilidad tendrá una duración máxima de tres meses, salvo pacto individual entre la Empresa y la persona trabajadora.

En caso de que la persona propuesta para la movilidad geográfica no acepte la misma voluntariamente, la Empresa dará traslado a la RLT a nivel informativo en aras de buscar candidatos válidos para el puesto.

Para ello, la empresa asumirá los costes de alojamiento y manutención.

También se hará cargo la Empresa de dos desplazamientos al mes que realice la persona trabajadora a su domicilio, tanto de ida como de vuelta, por conciliación familiar.

Artículo 14. *Prendas de trabajo.*

La Empresa dotará anualmente, a las personas trabajadoras de hasta 4 prendas de trabajo, cuyas características se adaptarán al periodo estacional (2 en invierno y 2 en verano) y a la índole del trabajo a realizar, correspondiendo la conservación y limpieza a las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en el documento informativo del fabricante del EPI, aun cuando la propiedad de las mismas sea de la Empresa. La limpieza de las prendas de ropa de las personas trabajadoras asociadas al departamento de residuo peligroso correrá a cargo de la Empresa.

Sobre las cuestiones relacionadas con la limpieza y mantenimiento de las prendas de trabajo del área de residuos la Empresa consultará con el comité de prevención, antes de tomar cualquier decisión.

Se entregarán los EPIS necesarios y se repondrán cuando resulte preciso, previa devolución, en todo caso, de la prenda usada –reposición por deterioro–.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 15. *Jornada.*

1.1 La duración máxima de la jornada de trabajo en cómputo anual será de 1776 horas de trabajo efectivo y de cuarenta (40) horas semanales de trabajo efectivo, pudiendo ser la jornada ordinaria diaria de, como máximo, 10 horas.

La jornada ordinaria será de lunes a viernes para toda la plantilla, a excepción de:

(i) Centros de trabajo que tuvieran establecido un sistema de trabajo con cuarto y quinto turno; y

(ii) La actividad de reutilización en todos los centros, y de aquellos centros en los que habitualmente la jornada ordinaria de trabajo haya venido siendo diferente, cuya jornada ordinaria es de lunes a sábado hasta las 12:00 horas. En estos casos, se podrán realizar, de manera obligatoria, hasta 10 sábados abonando, a tal efecto, un complemento de 50 euros brutos por sábado trabajado. Respecto a la actividad de reutilización, la realización de dichos sábados como jornada ordinaria será para labores de carga y descarga y/o para uso de distribución irregular de jornada para labores de clasificación de perchas.

La pausa para el bocadillo no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Cuando la persona trabajadora haya tenido días en situación de Incapacidad Temporal, los mismos no computarán a efectos de la generación de exceso de jornada.

1.2 En cualquier caso, la Empresa podrá realizar contrataciones de personas trabajadoras para la prestación de servicios únicamente en fines de semana y/o festivos, siendo que, para este colectivo los festivos, sábados y domingos constituirán jornada ordinaria.

1.3 En otros supuestos distintos a los regulados en las excepciones establecidas en el apartado 1 del presente artículo, cuando por necesidades del servicio, la Empresa necesite llevar a cabo un turno especial de fin de semana, (trabajar sábados y/o

domingos), se materializará mediante la adscripción de las personas trabajadoras a un turno rotativo de fin de semana, siendo que cada persona trabajadora que se encuentre adscrita al cuarto turno percibirá 150 euros brutos adicionales al mes.

1. Voluntarios/as que al principio del año comuniquen que quieren trabajar todos los sábados y/o domingos y festivos.

2. Voluntarios/as que al principio del año comuniquen que quieren trabajar en determinados sábados y/o domingos y festivos.

3. Voluntarios/as que comuniquen al principio de un determinado mes que quieren trabajar algún sábado y/o domingo de ese mismo mes.

4. En caso de que con voluntarios/as no se llegue a la necesidad, la empresa se reunirá con la RLPT del centro de trabajo afectado –en caso de no existir RLPT en el centro de trabajo, la Empresa se reunirá con la comisión paritaria del convenio– para comunicar las causas y la necesidad de realizar estos turnos especiales de forma obligatoria y todo ello, en aras a alcanzar posibles soluciones o alternativas a la medida propuesta por la Empresa, en el plazo.

El límite obligatorio previsto en el presente apartado será de 8 fines de semana al año.

Las personas trabajadoras podrán negarse por causas personales hasta en 3 ocasiones al año, y se podrán autorizar permutas con el consentimiento de la empresa.

La prestación de servicios realizada en el presente apartado se considera como jornada ordinaria.

1.4 Cuando por necesidades organizativas y productivas justificadas, se requiera trabajar en determinados sábados y/o domingos, y la persona trabajadora no esté adscrita al turno previsto en el apartado 1.3 del presente artículo, en caso de prestación de servicios efectivos ese día, la Empresa abonará:

– 50 euros + Precio Columna Tablas por día de trabajo efectivamente realizado en sábado (el personal adscrito a la actividad de clasificación de perchas percibirá esta retribución extra solo si prestan servicios a partir de las 12 horas en tanto en cuanto, para estos, el sábado de mañana es jornada ordinaria).

– 75 euros + Precio Columna Tablas adicionales por día de trabajo efectivamente realizado en domingos.

– 75 euros + Precio Columna Tablas adicionales por día de trabajo efectivamente realizado en festivos + día de descanso adicional.

La realización de estos turnos especiales se hará en base al siguiente sistema:

1. Voluntarios/as que al principio del año comuniquen que quieren trabajar todos los sábados y/o domingos y festivos.

2. Voluntarios/as que al principio del año comuniquen que quieren trabajar en determinados sábados y/o domingos y festivos.

3. Voluntarios/as que comuniquen al principio de un determinado mes que quieren trabajar algún sábado y/o domingo de ese mismo mes.

4. En caso de que con voluntarios/as no se llegue a la necesidad, la empresa podrá obligar de forma rotatoria y por orden de antigüedad dentro de su puesto de trabajo y especialidad a la persona trabajadora para la realización de los mismos.

Para ello, la Empresa se reunirá con la RLPT del centro de trabajo afectado – en caso de no existir RLPT en el centro de trabajo, la Empresa se reunirá con la comisión paritaria del convenio para comunicar las causas y la necesidad de realizar estos turnos especiales de forma obligatoria y todo ello, en aras a alcanzar posibles soluciones o alternativas a la medida propuesta por la Empresa.

El límite obligatorio previsto en el presente apartado será de 8 sábados, domingos o festivos al año por persona trabajadora.

Las personas trabajadoras podrán negarse por causas personales hasta en 3 ocasiones al año, y se podrán autorizar permutas con el consentimiento de la empresa.

1.5 En relación con la actividad de servicio de gestión de residuos comerciales, con efectos del día 29 de enero de 2024, la jornada ordinaria será de lunes a domingo siempre y cuando el cliente al que se presta el servicio exija que el mismo se realice también en sábados, domingos y/o festivos. En estos casos, el trabajo en domingo y/o festivos se abonará en concepto de Plus de Domingo por importe de 75 euros brutos por cada domingo o festivo trabajado.

Ambas partes se comprometen a convocar a la Comisión Negociadora a efectos de regular las condiciones específicas que sean precisas en caso de que la Empresa realice la gestión de otros tipos de residuos.

Artículo 16. *Flexibilidad de la jornada.*

La Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta un máximo 190 horas de la jornada de trabajo ordinaria.

Sin perjuicio de lo establecido específicamente en las excepciones previstas en el apartado 1.1. del artículo 15, en caso de devolución, estas tendrán que realizarse en la jornada ordinaria del centro de trabajo y área de actividad, por lo que, en caso de que así concurren, siendo que la Empresa podrá solicitar la devolución de las horas en cuestión, como máximo, en 8 sábados. El valor de la hora en sábado equivale a hora ordinaria + 25 %.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y las personas trabajadoras deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada, en defecto de pacto, deberán quedar compensadas en el plazo de seis meses desde que se produzcan y, como máximo, a 31 de diciembre del ejercicio en curso.

La RLPT recibirá información de la flexibilidad de jornada trimestralmente.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Serán aquellas que se realicen de forma voluntaria por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el presente convenio.

La compensación de las horas extraordinarias se realizará hora por hora, de manera que, por cada hora extraordinaria trabajada, la persona trabajadora tendrá derecho a una compensación económica equivalente a una hora de trabajo ordinario.

Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice en el turno de tarde del sábado o en domingo o festivo, fuera de la jornada ordinaria, se retribuirá cada hora de carácter extraordinario por 1,5 horas de trabajo efectivas. Si se realiza en sábado por la mañana, se retribuirá cada hora de carácter extraordinario por 1,25 horas de trabajo efectivas.

A solicitud de la persona trabajadora, ésta podrá optar entre la compensación en el tiempo de descanso o la percepción económica. La compensación por descanso será con una equivalencia de una hora por hora, siendo de dicha compensación de 1,34 horas por cada hora extraordinaria trabajada en sábado por la mañana y de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada en turno de tarde sábado, domingos o festivos fuera de la jornada ordinaria.

Artículo 18. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, de los cuales veintidós serían laborables. El inicio del disfrute de las vacaciones solo podrá iniciarse en lunes o inicio de jornada semanal.

Adicionalmente al número de días de vacaciones anteriormente señalado, la persona trabajadora, al cumplir quince años de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a un día más de vacaciones, así como otro adicional al cumplir los veinte años de antigüedad.

En cuanto al periodo de disfrute de las vacaciones, en la medida en que las diferentes ramas de actividad de Acteco tienen diferentes meses en los que fluctúa la

actividad, el mismo se acordará de común acuerdo con la RLPT cada año, en función de las necesidades organizativas de cada planta, centros de trabajo y sector de actividad. En cualquier caso, la persona trabajadora podrá elegir un periodo de quince días de vacaciones a lo largo del año, excepto en aquellos casos en los que las necesidades organizativas del centro de trabajo no lo permitan.

Las vacaciones serán rotativas pudiendo la persona trabajadora cambiar el turno de vacaciones con otro compañero/a de un puesto de trabajo equivalente con previa comunicación a la empresa. Hasta el 31 de marzo, el personal podrá solicitar las vacaciones y la empresa tendrá un plazo máximo hasta el 15 de abril para notificar al interesado el periodo vacacional.

El número de días a disfrutar será proporcional al periodo de tiempo trabajado en la Compañía dentro del año natural.

El disfrute de las vacaciones anuales deberá producirse dentro del año natural de su devengo, y solo excepcionalmente se podrá autorizar por la Empresa su disfrute más allá, hasta el 31 de enero del año siguiente, cuando razones de servicio no hayan permitido a la persona trabajadora disfrutar de las mismas dentro del año natural.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 19. *Permisos.*

Todos los permisos «cortos» se disfrutarán e iniciarán en días laborables, salvo el matrimonio o pareja de hecho que se iniciara en día laborable y se disfrutara en días naturales.

Para este convenio, la pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente está completamente equiparada al matrimonio a todos los efectos.

Sin perjuicio de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora, previa comunicación y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y sin obligación de recuperación, además de por los motivos expuestos en el artículo 37. del Estatuto los Trabajadores y en el convenio colectivo sectorial, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expone:

- a) Un día en caso de matrimonio, bautizo y comunión de parientes de hasta primer grado de consanguinidad y afinidad.
- b) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos y parientes hasta el segundo grado por consanguinidad y afinidad.
- c) Un día en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta

de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

e) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

f) Hasta un máximo de 24 horas anuales totales para acudir a la visita del médico, ya sea propia como para el acompañamiento de cónyuge y parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, en la medida en que no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo y se limite al tiempo indispensable, que comprende las horas de la jornada laboral necesarias para esta finalidad y siempre que se justifique que el deber tiene que realizarse dentro de la jornada laboral.

Dichas 24 horas comprenden tanto las horas de visita propia al médico como las de acompañamiento de cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Todos los permisos «cortos» se disfrutarán e iniciarán en días laborables, salvo el matrimonio o pareja de hecho que se iniciara en día laborable y se disfrutara en días naturales.

Para este convenio, la pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente, está completamente equiparada al matrimonio a todos los efectos.

Artículo 20. *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo podrán solicitar la excedencia voluntaria de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito a la Empresa el inicio del disfrute de la excedencia con los preavisos establecidos en el artículo 10, relativo al preaviso. La comunicación de la solicitud deberá consignar la fecha de inicio del periodo de excedencia y la duración de esta.

En el plazo máximo de los treinta días siguientes a la solicitud de la persona trabajadora, la Empresa librerá a la persona trabajadora un comunicado en el que se autorizará la situación de excedencia por el periodo solicitado, siempre que se den los requisitos para que proceda.

El/La excedente que no solicite el reingreso por escrito con una antelación mínima de treinta días a la fecha de vencimiento del periodo de excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

2. Excedencia forzosa.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

3. Excedencia para el cuidado de hijos y familiares.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

CAPÍTULO IV

Prestaciones sociales

Artículo 21. *Incapacidad Temporal.*

En caso de Incapacidad Temporal por contingencias profesionales, la persona trabajadora percibirá de la Empresa, desde el primer día, un complemento tal que se

asegure, junto con el pago de la prestación, el 100 % del salario mensual total bruto (incluida la parte proporcional de las pagas extras).

En caso de que la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales acuerde la retirada de la prestación por alguna de las causas previstas en la legislación vigente (por ejemplo, por incomparecencia de la persona trabajadora a los reconocimientos médicos), la Empresa quedará automáticamente eximida de la obligación regulada en este precepto de complementar.

El complemento de prestación de IT regulado en el presente artículo entrará en vigor a partir del día de la firma del presente convenio, resultando de aplicación a los procesos de IT que se inicien a partir de dicho momento.

La RLPT, en caso de mal funcionamiento de la mutua podrá informar de este hecho a la Empresa en aras a que ésta valore si es procedente llevar a cabo un cambio de Mutua.

Artículo 22. *Protección de la maternidad.*

En los casos de persona trabajadora en situación de embarazo o lactancia, se deberá evaluar en cada caso cuando corresponde pasar a baja por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, tal y como establece la normativa vigente. En la evaluación de prevención de riesgo, se señalarán los puestos de trabajos que tengan estos riesgos para conocimiento de la persona trabajadora que lo puedan ocupar, estableciendo en cada caso, por cada puesto, la semana a partir de la cual podrá declararse el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Artículo 23. *Seguro colectivo.*

La Empresa concertará con una compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todas las personas trabajadoras afectas a este convenio, y cubrirá los siguientes riesgos en los siguientes importes:

- Muerte por accidente laboral: 15.000 euros.
- Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral: 15.000 euros.
- Muerte por infarto de miocardio: 12.000 euros.
- Orfandad: 12.000 euros.
- Muerte por agresión: 12.000 euros.
- Muerte de sepelio por accidente en España: 1.500 euros.
- Gastos de sepelio por accidente en el extranjero: 3.000 euros.

Dicha Póliza tendrá efecto desde el primer día que la persona trabajadora esté dada de alta en la Empresa y los referidos importes serán exigibles en caso de accidente de trabajo.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 24. *Clasificación del personal según su función.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican seguidamente, serán clasificados en diversos niveles por cada grupo profesional, los cuales se integrarán en las distintas áreas de negocio que se encuentran comprendidas en las unidades de negocio desarrolladas en el seno de la Empresa.

Área Funcional	Grupo profesional	Categoría	Descripción funciones y responsabilidades
Administración/Dpto Transversales.	I	Aux Administrativa/o.	Empleado/a que desarrolla tareas elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas, se incluye las funciones de telefonista y atención al cliente interno y externo. Formación profesional básico o equivalente.
	I	Administrativa/o.	Persona trabajadora/a que ejerce de canal de conexión entre la empresa y los clientes guiándose por las directrices del Responsable de Administración y apoyando a los comerciales. Es el instrumento administrativo de Gestión, entre el departamento de Contabilidad y los clientes realizando tareas de propias de facturación. Formación profesional superior o equivalente. Conocimiento de la documentación propia del área de trabajo. Experiencia en puesto similar en la empresa o sector al menos de un año.
	II	Oficial Adm.	Persona trabajadora/a que ejerce de canal de conexión entre la empresa y los clientes guiándose por las directrices del Responsable de Administración y apoyando a los comerciales. Es el instrumento administrativo de Gestión, entre el departamento de Contabilidad y los clientes realizando tareas de propias de facturación. Formación profesional superior o equivalente. Orientación al cliente, excelencia en la gestión documental y legislativa. Experiencia mínima de 3 años en puesto de administrativa en la Empresa.
	II	Técnico Adm.	Persona trabajadora/a que ejerce funciones de análisis y control de datos, cuyo desarrollo está orientado a la mejora continua y a la implantación de procesos. Realizan tareas de administración general, orientación al cliente interno/externo. Reporta a un Director de área. Formación Titulación Superior o experiencia demostrable equivalente.
Ventas.	I	Comercial 1.	Persona trabajadora/a que realizar la promoción, venta y distribución de productos o servicios de la compañía, según las directrices de la Dirección Comercial, manteniendo e incrementando la cartera de clientes tipo C. Formación profesional superior o equivalente. Conocimiento del sector/área, sin experiencia en el área de ventas.
	I	Comercial 2.	Persona trabajadora/a que realizar la promoción, venta y distribución de productos o servicios de la compañía, según las directrices de la Dirección Comercial, manteniendo e incrementando la cartera de clientes tipo B. Formación profesional superior o equivalente. Experiencia en área y sector mínima de 3 años.
	II	Comercial 3.	Persona trabajadora/a que realizar la promoción, venta y distribución de productos o servicios de la compañía, según las directrices de la Dirección Comercial, manteniendo e incrementando la cartera de clientes tipo A. Formación superior o experiencia demostrable equivalente. Experiencia en el área y sector a partir de 5 años.
	III	Comercial 4.	Persona trabajadora/a que realizar la promoción, venta y distribución de productos o servicios de la compañía, según las directrices de la Dirección Comercial, apoyando a la Dirección de Ventas, colabora en la implantación de procedimientos, fomenta crecimiento de grandes cuentas en la planta de referencia, crecimiento en clientes estratégicos, Clientes tipo A. Estar en posesión del título de consejero de seguridad. Experiencia en puesto similar en la empresa, mínima de 5 años.
Logística.	I	Conductor.	Persona trabajadora/a que, ha sido contratado para conducir un vehículo de la categoría c, d, y/o e disponiendo de los carnés correspondientes. Podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.
	II	Conductor 1 carnet.	Persona trabajadora/a que, ha sido contratado para conducir un vehículo de la categoría c y c+e, o c+adr, disponiendo de los carnés correspondientes. Podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.
	III	Conductor 2 carnet.	Persona trabajadora/a que, ha sido contratado para conducir un vehículo de la categoría c, c+e, y permiso ADR básico, disponiendo de ambos carnés. Podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Área Funcional	Grupo profesional	Categoría	Descripción funciones y responsabilidades
Producción.	I	Peón.	Persona trabajadora/a que ejecuta labores consistentes exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, tareas de clasificación y carga y descarga, sin otra condición que prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que le sea ordenado. Polivalencia formativa para cambiar de puesto, en la misma área de producción.
	I	Especialista.	Operarios/as, mayores de dieciocho años, que tienen la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realizar trabajos específicos de su oficio, sin perjuicio de que puedan realizar otros trabajos comunes, con responsabilidad directa de su ejecución. Tendrán esta clasificación aquellas personas trabajadoras que manejen máquinas propias de la especialidad.
	II	Carretillero/a.	Operario/a que maneje equipos autopropulsados eléctricos, diésel o gas (carretillas, toros, palas cargadoras) de manera habitual. Carnet de carretilla según norma UNE Experiencia mínima de 1 año en puesto similar.
	II	Carretillero/a especialista.	Operario/a que maneje equipos autopropulsados eléctricos, diésel o gas (carretillas, toros, palas cargadoras) de manera habitual. Carnet de carretilla según norma UNE Experiencia mínima de 1 año en puesto similar. Formación básica obligatoria o equivalente (ESO, secundaria). Operario/a que, atendiendo a su adecuado mantenimiento y conservación, maneja y controla maquinaria fija (prensa cizalla, fragmentadora y prensas compactadoras), así como el que maneja grúas cargadoras, tanto fijas como móviles, con pulpo o electroimán, pudiendo desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran. Persona trabajadora/a capacitado/a para ejercer las funciones de un especialista y además las básicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria de la empresa. Formación básica obligatoria o equivalente (ESO, secundaria).
	II	Operaria/o Ind.	Operario/a que es responsable de una o varias máquinas de inyección, extrusión, compresión, rotomoldeo y auxiliares, control de inyectada, temperaturas, regulación, ajuste y puesta en marcha de la máquina. Formación básica obligatoria o equivalente (ESO, secundaria). Carnet carretilla según norma UNE.
	I	Técnico Calidad.	Persona trabajadora/a que realiza todas aquellas operaciones relacionadas de muestreo, análisis y seguimiento de la trazabilidad de los materiales implicados en el reciclado de plástico, de acuerdo con los parámetros establecidos en el Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente. Formación Profesional superior o experiencia demostrable en puesto similar.
	II	Oficial Ind.	Operario/a con conocimientos adecuados para el correcto desarrollo del puesto de trabajo en cuanto a producción, calidad y mantenimiento. Presenta polivalencia para desempeñar el puesto de trabajo adecuadamente en diferentes líneas de producción. Formación básica obligatoria o equivalente (ESO, secundaria). Carnet carretilla según norma UNE. Formación específica área de extrusión.
	II	Oficial Mant.	Operario/a que realiza tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, informática, torno, fresadora, impresores, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio, con conocimientos específicos de las líneas de producción. Formación profesional básica o experiencia demostrable equivalente. Carnet carretilla según norma UNE.
	II	Oficial res.	Operario/a con conocimientos adecuados para el correcto desarrollo del puesto de trabajo en cuanto al manejo de la maquinaria móvil y fija, identificación y manipulación del residuo atendiendo a la correspondencia legislativa del mismo, así como a su incompatibilidad en el almacenamiento. Formación básica obligatoria o equivalente (ESO, secundaria). Carnet carretilla según norma UNE.
	II	Jefa/e de turno.	Persona trabajadora/a que colabora en el proceso productivo, coordina y organiza personal a su cargo, asegurando los modos operatorios, para la realización de las tareas asignadas de forma que el conjunto sea lo más eficiente posible, logrando los objetivos de producción. Reporta a la persona responsable de planta. Puesto de promoción interna. Formación profesional superior o equivalente (FPPI). Carnet carretilla según norma UNE. Función principal: Gestionar y organizar al personal. Controla producciones. Mínimo 3 años de experiencia.
		Técnico Ind.	Operario/a con conocimientos superiores a lo esperado para el correcto desarrollo del puesto de trabajo en cuanto a producción, calidad y mantenimiento. Presenta polivalencia para desempeñar el puesto de trabajo adecuadamente en diferentes líneas de producción. Es capaz de detectar, analizar y trasladar averías o malfuncionamientos de la maquinaria o de calidad, aportando soluciones y colaborando en la ejecución de las mismas. Formación básica obligatoria o equivalente (ESO, secundaria). Carnet carretilla según norma UNE. Formación específica área de extrusión.
	III	Técnico Mant.	Operario/a que realiza tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, informática, torno, fresadora, impresores, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio, con conocimientos específicos de las líneas de producción, realizando mejoras y modificaciones en las líneas productivas. Formación profesional básica o experiencia demostrable equivalente. Carnet carretilla según norma UNE.
	III	Técnico Residuos.	Operario/a con conocimientos superiores para el correcto desarrollo del puesto de trabajo en cuanto al manejo de la maquinaria móvil y fija, identificación y manipulación del residuo atendiendo a la correspondencia legislativa del mismo, así como a su incompatibilidad en el almacenamiento. Polivalencia entre secciones RI y RP mantenida en el tiempo disponiendo de conocimientos y experiencia en ambas secciones. Carnet ADR básico. Formación básica obligatoria o equivalente (ESO, secundaria). Carnet carretilla según norma UNE.
IV	Encargada/o de sección.	Persona trabajadora/a que colabora en el proceso productivo, coordina y organiza personal a su cargo, asegurando los modos operatorios, para la realización de las tareas asignadas de forma que el conjunto sea lo más eficiente posible, logrando los objetivos de producción/sección, así como la coordinación del mantenimiento de la maquinaria asignada a su sección y planificación logística de entradas y salidas. Reporta a la persona responsable de planta. Puesto de promoción interna. Formación profesional superior o equivalente (FPPI). Carnet carretilla según norma UNE. Formación específica en su área (extrusión, residuos y calidades). Vela por los objetivos de la sección. Mínimo 5 años de experiencia.	

Área Funcional	Grupo profesional	Categoría	Descripción funciones y responsabilidades
Consultoría/IT/I+d/ Financiero/Dpto transversales.	IV	Técnico Titulado/a 1.	Persona trabajadora/a que asesora y analiza resolviendo la problemática que en cada departamento se genere, bajo supervisión directa del Responsable. Contacto con cliente externo e interno. Dirige, gestiona y supervisa proyectos reportando al Responsable de área. Con conocimientos técnicos. Titulación superior. Experiencia 1 a 3 años.
	V	Técnico Titulado/a 2.	Persona trabajadora/a que asesora y analiza resolviendo la problemática que en cada departamento se genere, bajo supervisión directa del Responsable. Contacto con cliente externo e interno. Dirige, gestiona y supervisa proyectos reportando al Responsable de área. Con conocimientos técnicos. Titulación superior. Experiencia 3 a 5 años.
	VI	Técnico Titulado/a 3.	Persona trabajadora/a que asesora y analiza resolviendo la problemática que en cada departamento se genere de manera autónoma. Contacto con cliente externo e interno. Dirige, gestiona y supervisa proyectos reportando al Responsable de área. Ejerce de formador a las nuevas incorporaciones en el departamento, lidera la formación y responde de la misma. Con conocimientos técnicos. Titulación superior. Experiencia 5 o más.

CAPÍTULO VI

Régimen retributivoArtículo 25. *Retribuciones.*

La estructura de la retribución es la siguiente:

- Salario base, de acuerdo con las tablas.
- Complemento de puesto, de acuerdo con las tablas.
- En caso de que corresponda, complemento personal.
- Pluses:

- Antigüedad: 30 euros al mes cumplirse los 5 años de servicio efectivo en la empresa y así sucesivamente hasta un máximo de 4 quinquenios.

Este complemento no será devengado:

- Aquellas personas trabajadoras que en la fecha de la firma del convenio hayan alcanzado el tope máximo del plus de antigüedad en la Empresa conforme al convenio que venía resultándole de aplicación, en tanto en cuanto, el importe en cuestión se incluye en el complemento personal.
- Aquellas personas trabajadoras que actualmente vengan percibiendo por este concepto un importe superior a los 30 euros mensuales, en tanto en cuanto, el importe en cuestión se incluye en el complemento personal.

Así, para aquellas personas que ya cuenten con complemento de antigüedad y estén a punto de devengar un nuevo quinquenio conforme a los convenios colectivos que actualmente se vienen aplicando en la Empresa, se procederá de la siguiente forma:

- El importe que se venía cobrando ya por este concepto se incluirá en el complemento personal.
- Los nuevos quinquenios que se devenguen a partir del 1 de enero de 2023, se abonarán en la cuantía prevista en el presente convenio.
- Plus no absentismo individual:

- Definición.

El absentismo es la diferencia entre el tiempo de trabajo efectivo pactado y el realizado. Es decir, son absentismo las ausencias del trabajo de una persona trabajadora durante parte o toda la jornada laboral que se suponía debía asistir, independientemente de la causa por la cual se produzca.

No computarán en ningún caso a efectos del absentismo las siguientes ausencias:

- Tiempo de vacaciones.
- Horas sindicales legalmente establecidas.
- Permisos retribuidos establecidos legalmente.
- Formación.
- Excedencias.
- Incapacidad Temporal por AT/EP.

- Devengo.

La persona trabajadora que cumpla con los requisitos anteriores devengará mensualmente un importe de 30 euros brutos, que serán ingresados por la Empresa de forma trimestral.

Se creará una comisión de seguimiento del absentismo por centro de trabajo.

- Plus nocturnidad. Aquellas personas trabajadoras que presten servicios en el horario comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirán el complemento de nocturnidad, cuyo importe ascenderá a un 15 % adicional del valor del precio de la hora ordinaria conforme a las tablas del convenio (salario base anual/horas anuales del convenio x 15%) por cada hora efectiva de trabajo que realicen dentro del precitado horario.

- Desplazamientos. Se establecen unas percepciones especiales para el personal sometido a desplazamientos por motivos de trabajo, consistentes en:

- a) En los casos de desplazamientos que impliquen el pernoctar fuera del domicilio y localidad de la persona trabajadora, una dieta diaria de 54,57 euros en 2024, y en 2025.

- b) En casos de desplazamientos en vehículo particular, por kilómetro recorrido de 0,32 euros en 2024 y en 2025.

- c) Si por necesidades de la empresa alguna persona trabajadora debiera realizar la comida de medio día o la cena fuera de su domicilio se le abonará en concepto de media dieta 13,93 euros en 2024 y en 2025.

Artículo 26. *Gratificaciones Extraordinarias.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad (Paga de Navidad), otra con ocasión de las vacaciones de verano (Paga de Verano).

El devengo de las pagas extraordinarias será anual para cada una de ellas.

Las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse en las doce mensualidades ordinarias a petición de las personas trabajadoras.

Artículo 27. *Revisión salarial.*

Para el año 2023, una subida de un 4 % sobre el salario bruto total de cada persona trabajadora. No podrá ser compensable ni absorbible.

Para los años 2024 y 2025, una subida del 3 % sobre el salario base y el complemento de puesto establecido en el convenio colectivo. Si el IPC supera lo pactado, se aplicará la diferencia hasta como máximo 1 punto.

Los incrementos salariales previstos en el presente artículo no podrán ser compensable ni absorbible, salvo la excepción contemplada en el artículo 6 del presente convenio.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 28. *Faltas de las personas trabajadoras.*

Se considerará falta toda acción u omisión de la persona trabajadora que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales, y en especial por las previstas en el presente convenio.

Las faltas se clasificarán en tres grupos: Leves, graves y muy graves.

- a) Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

2. La falta de comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo en dicho plazo.

3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo

de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

4. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, incluido los elementos de la misma, o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación personal que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as o jefes/as.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, dirigirse con connotaciones burlescas, a sus compañeros, a la empresa, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca durante la jornada laboral.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para las personas trabajadora, ni para sus compañeros o terceras personas, ya que de ser así la falta se considerara grave o muy grave dependiendo del riesgo ocasionado.
13. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.
16. Uso del teléfono móvil o cualquier aparato electrónico durante la jornada laboral cuando el desarrollo del puesto de trabajo lo prohíbe.
17. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
18. Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramienta de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.
19. Se considerará en todo caso condición agravante cualificada el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

b) Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
5. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para las personas trabajadora, sus compañeros o terceros.
6. Negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

7. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para las personas trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otras personas trabajadoras.

8. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora o a sus compañeros/as.

9. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada, aunque la misma no entrañe perjuicio a la Empresa, compañeros o terceras personas.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la Empresa, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

11. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo. Rendimiento normal del trabajo, es aquel que se establece de un histórico de producción, tanto del centro o centros de trabajo que compartan la misma actividad y la desarrollen con los mismos medios; Dicho histórico será facilitado a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y será conocido por la persona trabajadora.

12. Proporcionar datos reservados o información de la Empresa o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

13. La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiera presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

14. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quién lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

15. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

16. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.

17. El consumo puntual de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente durante la jornada laboral, salvo que dicho consumo suponga un grave riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras y/o de terceros/as, en cuyo caso podrá ser considerada como muy grave.

18. Estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefacientes, que se determine por signos inequívocos de su consumo (olor, falta de equilibrio, falta de precisión intelectual o motora).

19. La eliminación de las medidas de seguridad en las máquinas.

20. La mala utilización de los equipos de la Empresa, que supongan un perjuicio para la Empresa.

21. La imposición de una multa de tráfico con vehículos de Empresa, desde coches a camiones, siempre que en las mismas se suponga una mala gestión del conductor. Se exceptuarán todas aquellas multas en las que no intervenga una mala gestión de las personas trabajadora, o por el contrario que no se puedan evitar como consecuencia del trabajo realizado.

22. Simular el fichaje de otro compañero.

23. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la Empresa.

24. Todas aquellas determinadas por el Protocolo de Acoso:

a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.

c) Contacto físico innecesario, rozamientos.

d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.

e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.

f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

- g) La impartición de órdenes vejatorias.
 - h) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
 - i) Las actitudes que componen vigilancia extrema y continua.
 - j) La orden de aislar e incomunicar a otra persona.
 - k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.
- c) Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o, de veinte durante seis meses.
 2. Faltar al trabajo más de dos días en un periodo de 2 meses, sin causa o motivo que lo justifique.
 3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
 4. Verter acusaciones o afirmaciones perniciosas sobre la empresa en las instalaciones o alrededores de esta, así como ante cualquier cliente, que ocasionen una mala imagen de la empresa.
 5. Sustraer, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
 6. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 7. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
 8. La competencia desleal.
 9. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
 10. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa, así como cuando se ponga en riesgo la salud de la persona trabajadora tanto propia como ajena.
 11. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
 12. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo. Rendimiento normal del trabajo, es aquel que se establece de un histórico de producción, tanto del centro o centros de trabajo que compartan la misma actividad y la desarrollen con los mismos medios. Dicho histórico de producción será informado a la RLPT y será conocido por la persona trabajadora.
 13. La desobediencia continuada o persistente.
 14. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
 15. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsas referente a la empresa o centro de trabajo.
 16. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidentemente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para las personas trabajadora, sus compañeros o terceros.
 17. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
 18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

19. La violencia física interna, es decir, son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia entidad o entre personas de distintas entidades que presten servicios en un mismo centro de trabajo.

20. El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma específica.

21. El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.

22. La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

23. Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Artículo 29. Sanciones a las personas trabajadoras.

Las sanciones que las Empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves.
 - 1. Amonestación verbal.
 - 2. Amonestación por escrito.
- b) Faltas graves:
 - 1. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
 - 2. Pérdida de categoría profesional.
- c) Faltas muy graves:
 - 1. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
 - 2. Pérdida de categoría.
 - 3. Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la Empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a una persona trabajadora afiliada a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

La Empresa anotará en los expedientes laborales de las personas trabajadoras las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

Toda sanción grave o muy grave será comunicada a la RLPT de cada centro de trabajo.

CAPÍTULO VIII

Seguridad e Higiene

Artículo 30. *Seguridad y Salud Laboral.*

En los aspectos relativos a seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, vigentes en cada momento, a las que se someten tanto la Empresa como todas las personas trabajadoras que la integran.

En los centros de trabajo de menos de 50 personas, los delegados y delegadas de personal podrán designar de entre los delegados del centro si los hubiera, un delegado de prevención.

Los sindicatos con representación en el comité de empresa designarán en proporción a su representación a los delegados y delegadas de prevención, que también podrán ser de la plantilla del centro de trabajo, tendrán las mismas garantías que el comité de empresa incluyendo el crédito de horas sindicales.

CAPÍTULO IX

Derechos de representación

Artículo 31. *Representantes sindicales.*

Los representantes de las personas trabajadoras disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente. Los representantes de las personas trabajadoras dispondrán de un crédito horario mensual retribuido por cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 250 personas trabajadoras: 32 horas mensuales.
- De 251 en adelante: 45 horas mensuales.

De conformidad ambas partes acuerdan que las horas de crédito mensual que disfrutarán los miembros del comité o delegados de personal se podrán acumular a petición de éstos, en todo o en parte, en uno o varios de sus miembros.

Así mismo, ambas partes acuerdan que para que los representantes legales de las personas trabajadoras puedan hacer uso del crédito horario mensual, los mismos deberán de preavisar a la Empresa, al menos, 48 horas antes, en aras a que la misma pueda garantizar una correcta organización de los medios humanos. Dicho preaviso se exceptuará en aquellas situaciones imprevisibles y extraordinarias que no permitan prever con antelación el uso del crédito horario.

Artículo 32. *Tablón de anuncios.*

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

Artículo 33. *Derecho de reunión.*

La empresa respetará el derecho de reunión en asamblea a las personas trabajadoras de la misma, dichas reuniones serán en cualquier caso fuera de las horas de trabajo y podrán tener lugar dentro del recinto de la empresa a instancia del comité de empresa o delegado de personal.

Artículo 34. *Secciones sindicales.*

Se podrán establecer secciones sindicales en las empresas de acuerdo con lo establecido en la ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 35. *Comité Intercentros.*

La Empresa reconoce la existencia del Comité Intercentros, compuesto por la representación unitaria de las personas trabajadoras, hasta un máximo de trece componentes, renovables anualmente, como órgano de representación de todas las personas trabajadoras.

Las competencias de dicho comité serán las siguientes:

1. Denunciar, iniciar, negociar y concluir los convenios colectivos que afecten a sus representados, como órgano representativo de las personas trabajadoras de la Compañía afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

2. Representar a las personas trabajadoras en los procedimientos que resulten formulados con arreglo a los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) y 51 (despido colectivo) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que afecten a personas trabajadoras de más de un centro de trabajo o, afectando a personas trabajadoras de un único centro, el mismo no tenga representación legal de las personas trabajadoras.

3. Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas, sobre los programas de la producción y evolución probable del empleo de la empresa.

4. Recibir información con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

a. Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b. Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a poblaciones distintas.

c. Planes de formación profesional de la Empresa.

d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e. Balance, cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

f. Cualquier otra competencia y deber establecido en la Ley.

El crédito de horas para los representantes de las personas trabajadoras pertenecientes al Comité Intercentros, a utilizar en funciones propias a dicho cargo, 25 horas mensuales.

No serán computables como crédito horario las horas utilizadas para asistencia a actos judiciales. Tampoco se imputarán al mismo los excesos sobre tal horario que pudieran producirse como consecuencia de:

– La designación de delegados de personal o de los miembros de los Comités de Empresa o Comité Intercentros.

- La asistencia a comisiones negociadoras de convenios colectivos en tanto dure la negociación y sus sesiones oficiales, cuando la Empresa se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.
- La asistencia a comisiones paritarias.

Sin rebasar el máximo previsto en el presente artículo, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité Intercentros, a fin de prever la asistencia de estos a cursos, reuniones, jornadas o congresos organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

Lo pactado en el presente artículo mantendrá la vigencia temporal de este convenio, salvo que en el transcurso de dicho período se produzca modificación legislativa en la materia, en cuyo caso, las partes deberán realizar las modificaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto al efecto sin que ello deba modificar el resto de sus contenidos.

Para el ejercicio del crédito horario indicado será requisito indispensable el preaviso al responsable directo del miembro del Comité Intercentros con un mínimo de 72 horas, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados.

Artículo 36. *Comisión Paritaria.*

Con la finalidad de conocer cuantas cuestiones relacionadas con la interpretación o aplicación de este convenio se planteen, se constituye una Comisión Paritaria que estará formada por 5 representantes de la parte Empresarial y 5 de las organizaciones sindicales que suscriben este convenio, designados por éstas al efecto, cualquiera de los cuales podrá ser sustituido en cualquier momento por la parte que le hubiera designado, bien por cualquier otro de los componentes de la Comisión Negociadora del convenio o, en su defecto, por otro representante legal de las personas trabajadoras u otro representante de la Empresa, según se trate.

Las cuestiones que se sometan a la Comisión Paritaria deberán ser formuladas por escrito, con expresión detallada de la consulta o cuestión planteada, disponiendo la Comisión de un plazo de 7 días hábiles para reunirse y adoptar la resolución que proceda.

Se considerará que existe acuerdo de la Comisión Paritaria cuando el mismo se adopte por ambas partes, parte social y parte Empresarial, requiriéndose para determinar la voluntad de cada parte el acuerdo mayoritario de sus propios miembros.

Las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Paritaria se registrarán por lo establecido en el artículo 33 del presente convenio.

Artículo 37. *Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes acuerdan adherirse expresamente al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC VI), con la finalidad de acudir a procedimientos de solución extrajudicial que podrán solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en las materias contenidas en el párrafo siguiente.

Se someterán a los procedimientos del ASAC VI:

- a. Las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Paritaria.
- b. Los conflictos derivados de las discrepancias que aún permaneciesen sin resolver tras el agotamiento sin acuerdo del período de consultas en el supuesto previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de inaplicación de condiciones de trabajo.
- c. El bloqueo en la negociación de la renovación del convenio colectivo o la situación en que no se produjera un avance razonable en la búsqueda del acuerdo, tramitándose de esta forma un procedimiento de aplicación directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. A estos efectos, las partes pactan el carácter voluntario en el sometimiento al procedimiento arbitral.

Artículo 38. *Inaplicación de condiciones de trabajo.*

De conformidad a lo establecido por el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre el Empresario y los representantes legales de las personas trabajadoras se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, en los términos previstos en el primero de los preceptos citados, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En el supuesto de acuerdo entre las partes éste se notificará a la Comisión Paritaria del convenio, así como se comunicará a la autoridad laboral a los solos efectos de su depósito.

En el supuesto de desacuerdo cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la misma fuese planteada. Si no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria, ésta no se pronunciara en el plazo indicado, o no se alcanzara acuerdo en su seno, en virtud de lo establecido en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, las partes estarán a lo dispuesto en el artículo 33 anterior.

Disposición adicional única. *Igualdad y prevención del acoso.*

En esta materia las partes se remiten a las disposiciones del Plan de Igualdad de la empresa, así como, igualmente, al protocolo de acoso establecido en la misma.

Disposición transitoria. *Calendarios de vacaciones ya negociados.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 18, para el año 2024, se respetarán los calendarios de vacaciones ya acordados.

Disposición final. *Normativa supletoria.*

Sin perjuicio de la aplicación de los convenios colectivos correspondientes a cada actividad (si lo hubiera), desde la fecha de firma del presente convenio, en todo lo no previsto en el mismo se estará, como referencia lo dispuesto en el convenio colectivo de la recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias, al Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de aplicación.

AÑO 2023									
Área Funcional	Grupo	Categoría	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CATEG. ANUAL	PLUS CATEG. MENSUAL	TOTAL BRUTO ANUAL	PRECIO HORA NOCTURNA	PRECIO HORA EXTRA
Administración/Dptos Transversales	I	Aux Administrativa/o	15.808,00	1.129,14	0,00	0,00	15.808,00	-	9
	I	Administrativa/o	17.282,00	1.234,43	1.438,00	119,83	18.720,00	-	11
	II	Oficial adm	19.347,00	1.381,93	2.493,00	207,75	21.840,00	-	12
	II	Técnico Adm	21.199,00	1.514,21	4.800,64	400,05	26.000,00	-	15
	I	Comercial 1	17.282,00	1.234,43	1.438,00	119,83	18.720,00	-	11
	I	Comercial 2	22.880,00	1.634,29	2.080,00	173,33	24.960,00	-	14
	II	Comercial 3	24.144,00	1.724,57	3.936,40	328,03	28.080,40	-	16
	III	Comercial 4	27.000,00	1.928,57	4.200,00	350,00	31.200,00	-	18
	I	Conductor/a especialista (B)	17.133,00	1.223,79	0,00	0,00	17.133,00	1,45	10
	I	Conductor/a (C)	18.300,00	1.307,14	0,00	0,00	18.300,00	1,55	10
Logística	II	Conductor/a 1 carnet (CE o ADR)	18.604,00	1.328,86	1.248,00	104,00	19.852,00	1,57	11
	III	Conductor/a 2 carnet (CE y ADR)	19.968,00	1.426,29	1.564,16	130,35	21.532,16	1,69	12
	I	Peon	15.808,00	1.129,14	0,00	0,00	15.808,00	1,34	9
	I	Especialista	17.133,00	1.223,79	0,00	0,00	17.133,00	1,45	10
	II	Carretilero/a	18.000,00	1.285,71	0,00	0,00	18.000,00	1,52	10
	II	Carretilero/a especialista /Maquinista/Mecánica/o	18.000,00	1.285,71	0,00	0,00	18.000,00	1,52	10
	II	Operaria/o ind	18.000,00	1.285,71	0,00	0,00	18.000,00	1,52	10
	I	Técnico Calidad	18.720,00	1.337,14	0,00	0,00	18.720,00	1,58	11
	II	Oficial ind	18.200,00	1.300,00	1.768,00	147,33	19.968,00	1,54	11
	II	Oficial mant	18.200,00	1.300,00	1.248,00	104,00	19.448,00	1,54	11
Producción	II	Oficial res	18.200,00	1.300,00	1.248,00	104,00	19.448,00	1,54	11
	II	Jefa/e de turno	20.766,72	1.483,34	0,00	0,00	20.766,72	1,75	12
	III	Técnico Ind	18.720,00	1.337,14	4.368,00	364,00	23.088,00	1,58	13
	III	Técnico Mant	18.720,00	1.337,14	4.368,00	364,00	23.088,00	1,58	13
	III	Técnico Residuos	18.720,00	1.337,14	4.368,00	364,00	23.088,00	1,58	13
	IV	Encargada/o de sección	19.968,00	1.426,29	4.992,00	416,00	24.960,00	1,69	14
	IV	Técnico Titulada/o 1	24.144,00	1.724,57	1.856,40	154,70	26.000,40	2,04	15
	V	Técnico Titulada/o 2	26.000,00	1.857,14	7.280,00	606,67	33.280,00	2,20	19
	VI	Técnico Titulada/o 3	27.000,00	1.928,57	9.399,52	783,29	36.399,52	2,28	20
	Consultoría/It/It-d/Financiero/Dptos transversales								

Área Funcional		Grupo	Categoría	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CATEG. ANUAL	PLUS CATEG. MENSUAL	TOTAL BRUTO ANUAL	PRECIO HORA NOCTURNA	PRECIO HORA EXTRA	
				16.298,05	1.164,15	0,00	0,00	16.298,05	-	9	
Administración/Dptos Transversales		I	Aux Administrativa/o	17.817,74	1.272,70	1.482,58	123,55	19.300,32	-	11	
		I	Administrativa/o	19.946,76	1.424,77	2.570,28	214,19	22.517,04	-	13	
		II	Oficial adm	21.856,17	1.561,15	4.949,46	412,45	26.805,63	-	15	
		II	Técnico Adm	17.817,74	1.272,70	1.482,58	123,55	19.300,32	-	11	
	Ventas		I	Comercial 1	23.589,28	1.684,95	2.144,48	178,71	25.733,76	-	14
			I	Comercial 2	24.892,46	1.778,03	4.058,43	338,20	28.950,89	-	16
			II	Comercial 3	27.837,00	1.988,36	4.330,20	360,85	32.167,20	-	18
			III	Comercial 4	17.664,12	1.261,72	0,00	0,00	17.664,12	1,49	10
	Logística		I	Conductor/a especialista (B)	18.867,30	1.347,66	0,00	0,00	18.867,30	1,59	11
			I	Conductor/a (C)	19.180,72	1.370,05	1.286,69	107,22	20.467,41	1,62	12
		II	Conductor/a 1 carnet (CE o ADR)	20.587,01	1.470,50	1.612,65	134,39	22.199,66	1,74	12	
		III	Conductor/a 2 carnet (CE y ADR)	16.298,05	1.164,15	0,00	0,00	16.298,05	1,38	9	
		I	Peon	17.664,12	1.261,72	0,00	0,00	17.664,12	1,49	10	
		I	Especialista	18.558,00	1.325,57	0,00	0,00	18.558,00	1,57	10	
Producción		II	Carretillero/a	18.558,00	1.325,57	0,00	0,00	18.558,00	1,57	10	
		II	Carretillera/o especialista /Maquinista/Mecánica/o	18.558,00	1.325,57	0,00	0,00	18.558,00	1,57	10	
		II	Operaria/o ind	19.300,32	1.378,59	0,00	0,00	19.300,32	1,63	11	
		II	Técnico Calidad	18.764,20	1.340,30	1.822,81	151,90	20.587,01	1,58	12	
		II	Oficial ind	18.764,20	1.340,30	2.486,69	207,22	21.250,89	1,58	12	
		II	Oficial mant	18.764,20	1.340,30	1.286,69	107,22	20.050,89	1,58	11	
		II	Oficial res	21.410,49	1.529,32	0,00	0,00	21.410,49	1,81	12	
		II	Jefa/e de turno	19.300,32	1.378,59	4.503,41	375,28	23.803,73	1,63	13	
		III	Técnico ind	19.300,32	1.378,59	4.503,41	375,28	23.803,73	1,63	13	
		III	Técnico Mant	19.300,32	1.378,59	4.503,41	375,28	23.803,73	1,63	13	
		III	Técnico Residuos	19.300,32	1.378,59	4.503,41	375,28	23.803,73	1,63	13	
		IV	Encargada/o de sección	20.587,01	1.470,50	5.146,75	428,90	25.733,76	1,74	14	
	Consultoría/It/Id/Financiero/Dptos transversales		IV	Técnico Titulada/o 1	24.892,46	1.778,03	1.913,95	159,50	26.806,41	-	15
			V	Técnico Titulada/o 2	26.806,00	1.914,71	7.503,68	625,47	34.311,68	-	19
		VI	Técnico Titulada/o 3	27.837,00	1.988,36	9.690,91	807,58	37.527,91	-	21	

AÑO 2024

AÑO 2025												
Área Funcional	Grupo	Categoría	SALARIO		PLUS CATEG.		TOTAL BRUTO ANUAL	PRECIO		PRECIO HORA EXTRA		
			BASE ANUAL	BASE MENSUAL	ANUAL	MENSUAL		HORA	NOCTURNA			
Administración/Dptos Transversales	I	Aux Administrativa/o	16.786,99	1.199,07	0,00	0,00	16.786,99	-	-	-		
	I	Administrativa/o	18.352,27	1.310,88	1.527,06	127,25	19.879,33	-	-	-		
	II	Oficial adm	20.545,16	1.467,51	2.647,39	220,62	23.192,55	-	-	-		
	II	Técnico Adm	22.511,85	1.607,99	5.097,94	424,83	27.609,80	-	-	-		
	I	Comercial 1	18.352,27	1.310,88	1.527,06	127,25	19.879,33	-	-	-		
	I	Comercial 2	24.296,96	1.735,50	2.208,81	184,07	26.505,77	-	-	-		
	II	Comercial 3	25.639,24	1.831,37	4.180,18	348,35	29.819,42	-	-	-		
	III	Comercial 4	28.672,11	2.048,01	4.460,11	371,68	33.132,22	-	-	-		
	I	Conductor/a especialista (B)	18.194,05	1.299,57	0,00	0,00	18.194,05	1,54	10	-		
	I	Conductor/a (C)	19.433,32	1.388,09	0,00	0,00	19.433,32	1,64	11	-		
	II	Conductor/a 1 carnet (CE o ADR)	19.756,15	1.411,15	1.325,29	110,44	21.081,43	1,67	12	-		
	III	Conductor/a 2 carnet (CE y ADR)	21.204,62	1.514,62	1.661,03	138,42	22.865,65	1,79	13	-		
	I	Peon	16.786,99	1.199,07	0,00	0,00	16.786,99	1,42	9	-		
I	Especialista	18.194,05	1.299,57	0,00	0,00	18.194,05	1,54	10	-			
II	Carretillero/a	19.114,74	1.365,34	0,00	0,00	19.114,74	1,61	11	-			
II	Carretillero/a especialista /Maquinista/Mecánica/o	19.114,74	1.365,34	0,00	0,00	19.114,74	1,61	11	-			
II	Operaria/o ind	19.114,74	1.365,34	0,00	0,00	19.114,74	1,61	11	-			
I	Técnico Calidad	19.879,33	1.419,95	0,00	0,00	19.879,33	1,68	11	-			
II	Oficial ind	19.327,13	1.380,51	1.877,49	156,46	21.204,62	1,63	12	-			
II	Oficial mant	19.327,13	1.380,51	2.561,29	213,44	21.888,42	1,63	12	-			
II	Oficial res	19.327,13	1.380,51	1.325,29	110,44	20.652,41	1,63	12	-			
II	Jefa/e de turno	22.052,80	1.575,20	0,00	0,00	22.052,80	1,86	12	-			
III	Técnico Ind	19.879,33	1.419,95	4.638,51	386,54	24.517,84	1,68	14	-			
III	Técnico Mant	19.879,33	1.419,95	4.638,51	386,54	24.517,84	1,68	14	-			
III	Técnico Residuos	19.879,33	1.419,95	4.638,51	386,54	24.517,84	1,68	14	-			
IV	Encargada/o de sección	21.204,62	1.514,62	5.301,15	441,76	26.505,77	1,79	15	-			
IV	Técnico Titulada/o 1	25.639,24	1.831,37	1.971,37	164,28	27.610,60	2,17	16	-			
V	Técnico Titulada/o 2	27.610,18	1.972,16	7.730,85	644,24	35.341,03	2,33	20	-			
VI	Técnico Titulada/o 3	28.672,11	2.048,01	9.981,63	831,80	38.653,74	2,42	22	-			
Consultoría/It+/d/Financiero/Dptos transversales												