Convenio Colectivo Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias

ÁREA	España	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Nacional
CÓDIGO	99004345011982	**ACTUALIZACIÓN**	2025/11/21
VIGENCIA	2025/01/01 — 2027/12/31	**DURACIÓN**	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOE 280 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-recuperacion-y-reciclado-de-residuos-y-materias-primas-secundarias-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Recuperación y Reciclado De Residuos y Materias Primas Secundarias. Última actualización a: 21-11-2025 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2027. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOE 280 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOE núm. 280, de 21 de noviembre de 2025)

Resolución de 6 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias.

Visto el texto del convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (Código de convenio núm.: 99004345011982), que ha sido suscrito el 29 de julio de 2025, y subsanado mediante acta de 13 de octubre de 2025, de una parte, por la Federación Española de la Recuperación y el Reciclaje (FER) y la Asociación Española de Recicladores, Recuperadores de Papel y Cartón (REPACAR), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras del Hábitat y Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores afectados, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 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 citado 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 su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de noviembre de 2025.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE LA RECUPERACIÓN Y RECICLADO DE RESIDUOS, MATERIAS PRIMAS RECICLADAS

Previo. Partes signatarias:

El presente convenio general es firmado de una parte por la Federación Española de la Recuperación y el Reciclaje. (FER) la Asociación Española de Recicladores Recuperadores de Papel Cartón REPACAR y, de otra, por las centrales sindicales Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT.), Comisiones Obreras del Hábitat, con representación en el sector.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio de aplicación obligatoria en todo el territorio del estado español para aquellas empresas, industrias, agentes o gestores que desarrollan alguno o todos de los siguientes procesos definidos en el artículos 2 y 3, independientemente del material tratado: clasificación, corte, prensado, transformación y/o valorización de los distintos materiales, incluyendo su transporte, y su comercialización, pese a que en convenios sectoriales anteriores se prevea la recuperación como actividad del sector que regule dichos convenios.

Quedan comprendidas dentro del ámbito del presente convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta ajena en las empresas definidas en el mismo, sin más excepción es que las establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente.

Artículo 2. Definición de las industrias afectadas.

Las industrias o actividades sujetas a este convenio se definen de la siguiente forma:

a) Recuperadores y recicladores. Son las industrias, agentes o gestores de residuos y materias primas secundarias que desarrollan algunas o todas de las siguientes operaciones de valorización de residuos, independientemente del material tratado: recogida, transporte, almacenamiento, pesado, clasificación, corte, trituración, prensado, embalado y marcaje, valorización y/o transformación, incluida su comercialización y venta.

b) Recuperadores y recicladores de textiles. Son los establecimientos donde se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a los trapos y textiles. En dichos establecimientos, se separan los materiales aprovechables, subdividiéndolos en clases dentro de cada calidad de materias, según su estado, naturaleza y, en caso, su color, hasta la formación de partidas que reúnan las condiciones de homogeneidad requeridas bien por los clasificadores que han de manipularlos y tratarlos convenientemente, o bien por las industrias consumidoras de aquellos elementos que no necesiten ulteriores clasificaciones o manipulaciones. En dichos establecimientos puede darse salida de forma directa al consumidor de aquellos elementos que no necesiten ulteriores clasificaciones o manipulaciones.

c) Recuperadores y recicladores de metales. Son los establecimientos en que se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a metales férricos y no férricos. En dichos establecimientos se desarrolla el proceso de adquisición de metales, materiales, bienes de consumo y maquinaria vieja, en los que se da salida directamente a lo que sea utilizable en el estado en que se encuentre, y en que se clasifica, previo desguace o troceo, en su caso, lo que tiene que entregarse para finalmente llegar a fundición o relaminación en la forma requerida para su consumo, según su naturaleza, dimensiones, calidad, etc. En dichos establecimientos puede darse salida de forma directa al consumidor de aquellos elementos que no necesiten ulteriores clasificaciones o manipulaciones.

d) Recuperadores y recicladores de residuos de papel y cartón. Son los establecimientos en que se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a residuos de papel y cartón. En dichos establecimientos se desarrolla el proceso de adquisición de recortes y residuos de papel y cartón, clasificación, manipulación y trituración en su caso, así como la formación de partidas que hayan de suministrarse a las distintas industrias consumidoras, según las necesidades de cada fabricación.

e) Recuperadores y recicladores de residuos de goma, plástico y neumáticos. Son los establecimientos en que se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a gomas viejas, neumáticos usados y residuos de goma y plásticos, clasificación, manipulación y desguace o troceo en su caso, así como la formación de partidas que hayan de suministrarse a las distintas industrias consumidoras, según las necesidades de cada fabricación.

f) Recuperadores y recicladores de residuos de vidrio y botellas. Son los establecimientos en que se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a residuos de botellas y vidrio en general.

g) Recuperadores y recicladores de residuos de madera. Son los establecimientos en que se desarrollan las

actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a residuos de madera en general y palets usados.

h) Recuperadores y recicladores de residuos en general. Son los establecimientos en que se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a otros tipos de residuos. Son los establecimientos donde se desarrolla el proceso de clasificación de los residuos y/o materias primas secundarias separadas o mezcladas bien sean procedentes de la recogida o la compra ambulante o de puerta a puerta, consistente en separar los materiales directamente aprovechables y agrupar los restantes residuos según su naturaleza. En dichos establecimientos, se separan los materiales aprovechables, subdividiéndolos en clases dentro de cada calidad de materias, según su estado, naturaleza y, en caso, su color, hasta la formación de partidas que reúnan las condiciones de homogeneidad requeridas bien por los clasificadores que han de manipularlos y tratarlos convenientemente, o bien por las industrias consumidoras de aquellos elementos que no necesiten ulteriores clasificaciones o manipulaciones.

i) Promoción Cívica. Son las industrias, agentes o gestores de residuos que desarrollan actividades de auxiliares de residuos como la observancia y vigilancia de los contenedores de residuos selectivos.

Artículo 3. Enumeración y definición de las operaciones realizadas.

1. La enumeración que a continuación se realiza es meramente enunciativa y no supone la obligación de que coexistan separadamente en cada establecimiento si las necesidades y el volumen de su negocio no lo requieren.

2. Dentro de los establecimientos a los que se refiere el artículo que antecede se pueden realizar las siguientes operaciones:

Recogida y transporte. Es la operación manual o mecánica, selectiva o no, por la que se recogen los residuos y materias primas secundarias enumeradas anteriormente, mediante un vehículo adecuado, desde el origen donde se generan hasta el destino donde se realizarán, para su incorporación a los procesos posteriormente definidos.

Clasificación y carga. Es la operación manual o mecánica por la que se separan los elementos, materiales o piezas susceptibles de aplicación directa y se agrupan los restantes, según los respectivos materiales, en los grupos de residuos o productos que han de ser objeto de las clasificaciones sucesivas para su comercialización. En la citada operación se separan los materiales por razón de su naturaleza separando al propio tiempo las impurezas y materias extrañas que contengan y con arreglo a sus dimensiones y posibilidades de aprovechamiento directo, al mismo tiempo que se desmontan las piezas compuestas.

Este proceso también incluye la clasificación primaria de los residuos y/o materias primas secundarias mezcladas revueltas, bien sean procedentes de la recogida o la compra ambulante o de puerta a puerta, consistente en mediante el proceso se separar los materiales directamente aprovechables y agrupar los restantes residuos según su naturaleza (alpargatas, yute, papeles viejos papel y cartón, textiles, goma, plásticos, madera, trapos de algodón, paños y lanas, trapos de seda, borrazos, lonas y cordeles, gomas, zapatos, vidrios, huesos, astas, hierro, metales, etc.), con objeto de cederlos a los clasificadores que han de

manipularlos y tratarlos convenientemente.

Peso. Es la operación mediante la cual, a la entrada y a la salida del almacén, se comprueba y anota el peso de las mercancías.

Enfardado, Prensado, Embalado o envasado. -Es la operación, ayudada por prensas mecánicas, hidráulicas o manuales, que tiene por objeto reducir el volumen de los productos obtenidos, mediante la cual se forman fardos o balas o envasan, ensacan o encierran en sacos, sujetándolos con flejes, cuerdas o alambres, las materias clasificadas. Es la operación que tiende a reducir el volumen de los productos obtenidos y a disponerlos en forma de balas o paquetes mediante la acción de prensas mecánicas, hidráulicas o manuales, revistiéndolos o no de aspilleras y otras envolturas y sujetándolos con flejes, cuerdas o alambres.

Marcaje de balas. Es la operación que tiene por objeto la individualización de las balas o paquetes por medio de señales externas.

Limpieza. Es la operación mecánica o manual realizada con martillo, cortafrío o cualquier otro medio mecánico o manual por la que separa o limpian los distintos elementos que no puedan ser separados.

Limpieza de trapos. Es la operación mecánica que tiene por objeto eliminar la tierra, polvos, impropios, etc. Que los trapos puedan contener, con objeto de hacerlos aptos para usos ulteriores.

Triturado. Es la operación efectuada con cuchilla manual o mecánica, mediante la cual se reducen las dimensiones de las piezas hasta el tamaño requerido por la utilización de los materiales o por las disposiciones oficiales.

Troceo. Es la operación efectuada con mallo, tijeras o cuchilla manual o mecánica, con pera, soplete, prensa cizalla, molino o fragmentadoras mediante la cual se reducen las dimensiones de las piezas hasta el tamaño requerido por los consumidores de material, por la utilización de los mismos o por las disposiciones oficiales.

Venta. Son las operaciones de comercialización de los residuos y productos obtenidos. Gestión de residuos. Son las operaciones de recogida, almacenamiento, el transporte, la valorización, incluida la vigilancia de estas operaciones, e incluidas las actuaciones realizadas en calidad de negociante o agente.

Valorización energética. Son las operaciones de producción de energía a partir de residuos para su comercialización.

Artículo 4. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia.

1. El presente convenio colectivo al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del ET articula la estructura de la negociación colectiva en el sector de Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias en los siguientes niveles:

a) Convenio Colectivo Estatal del Sector de la Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias:

Su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que el propio convenio establece.

Sus disposiciones tienen carácter de mínimo de derecho necesario, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84 del ET.

b) Convenios Colectivos de ámbito territorial inferior (autonómico y provincial): Tienen por objeto desarrollar las materias propias de cada ámbito de negociación, así como aplicar en cada Provincia o Comunidad Autónoma los contenidos del presente convenio.

2. Los convenios colectivos de empresa, grupos de empresa o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, quedan sometidos en su totalidad a las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo y, en su caso, a las que se regulen en los ámbitos inferiores (autonómico o provincial), sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del ET.

3. El presente convenio colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo, para todas las empresas y personas trabajadoras, incluidos en el sector de la recuperación y reciclaje de residuos y materias primas secundarias; por tanto, todos los contenidos establecidos en este convenio se aplicarán a todas las empresas y personas trabajadoras de este sector.

En caso de concurrencia de este convenio con los convenios de empresa, se estará a lo previsto en el artículo 84.2 del ET.

En el resto de las materias no enumeradas en el artículo 84.2, el presente convenio colectivo tendrá prioridad aplicativa al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 salvo que sea objeto de mejora en ámbitos inferiores.

Artículo 5. Vigencia y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2027, quedando prorrogado íntegramente hasta que la comisión negociadora designada acuerde su sustitución por otro convenio de igual naturaleza.

Se considerará prorrogado tácitamente en todos sus términos, salvo que medie denuncia efectuada por alguna de las partes con una antelación mínima de un mes previo a la finalización de su vigencia inicial o cualquiera de sus prorrogas.

El escrito de denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a la otra parte, en la que deben figurar aquellos aspectos del convenio que se pretende negociar, sin que ello impida que se negocien otros que no aparezcan en dicho escrito.

En el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación del escrito de denuncia se constituirá la comisión negociadora.

Denunciado el convenio y mientras no se alcance acuerdo, el contenido íntegro del convenio se considerará prorrogado en todos sus términos.

Artículo 6. Movilidad.

Los grupos profesionales consignados en el presente convenio son meramente enunciativos y no supone la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados. Todas las personas trabajadoras deberán tener un trabajo asignado a su grupo profesional o especialidad.

La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones de la empresa o persona en quien esta delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del ET.

Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso la referida movilidad se producirá dentro del grupo, se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora. Se le proporcionará la formación adecuada para tal circunstancia. No será posible invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Todas las personas trabajadoras podrán realizar trabajos de funciones superiores, la empresa deberá aplicar el salario de la función superior cuando exceda de una jornada laboral y esta actividad se realice de manera habitual; en este caso se acumulará la suma de las distintas fracciones. Todas las personas trabajadoras que realicen una función superior durante seis meses de modo ininterrumpido o un año de modo alterno, verán consolidada la categoría que desempeñen.

En el caso de que la persona trabajadora sea cambiada de su puesto de trabajo para realizar otros trabajos de función inferior, ello no implicará menoscabo de su formación y categoría ni supondrá trabajo vejatorio. Dicho cambio sólo podrá producirse por razones técnicas u organizativas, debiendo justificarse por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

Dichos trabajos sólo pueden durar el tiempo imprescindible para su atención. En ningún caso podrá superar los cuatro meses, conservando en todo caso la retribución de la función de origen, en este caso la empresa deberá comunicar tal decisión a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, que informará previamente a la representación legal de las personas trabajadoras de las modificaciones que afecten al futuro de la empresa y su plantilla.

Artículo 7 bis. Digitalización y desconexión digital.

Los partes firmantes de este convenio reconocen que la desconexión digital es un derecho que tienen las personas trabajadoras, reduciendo la fatiga informática y creando un entorno laboral más propicio, facilitando la conciliación de la vida personal y familiar.

Por todo ello, las partes reconocen el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras a no atender, fuera de su jornada de trabajo, permisos, bajas, licencias o vacaciones, comunicaciones sobre asuntos profesionales. Esta medida no será aplicable en caso de urgencia o en caso de puestos de trabajo que tengan acordada disponibilidad.

Este derecho tendrá como objetivo potenciar la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta las circunstancias de aquellas personas trabajadoras que por sus funciones y su puesto de trabajo tienen el deber de, aun en su domicilio o fuera de su horario de trabajo, responder a las convocatorias de su empresario su empresa.

Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral.

Las empresas podrán tratar las imágenes obtenidas mediante cámaras o videocámaras, para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras, siempre que estas funciones se ejerzan de acuerdo con la ley. Las empresas deberán informar previamente a las personas trabajadoras y, en su caso a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la adopción de estas medidas.

La utilización de sistemas para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente en los supuestos y de la forma y con las garantías exigidas por la ley.

Con carácter previo las empresas deberán de informar a las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación legal de las personas trabajadoras acerca de estos dispositivos, así como del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras se ajustarán lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 8. Personal.

El personal que presta sus servicios en las empresas a que afecta el presente convenio se clasificará en atención a las funciones que desarrollará en uno de los siguientes apartados:

Grupos profesionales:

a) Personal de Dirección.

b) Personal técnico y titulado.

c) Administración.

d) Personal de producción.

e) Personal Subalterno.

Grupo a) Personal de Dirección:

Director/a General o Gerente/a.

Director/a de Área o Departamento.

Grupo b) Personal técnico y titulado:

Titulado/a de grado superior.

Titulado/a de grado medio.

Técnico/a de grado superior.

Técnico/a de grado medio.

Grupo c) Administración:

Jefe/a de primera.

Oficial/a de I.

Oficial/a de II.

Comercial.

Auxiliar Administrativo/a.

Grupo d) Personal de Producción:

Encargado/a General.

Encargado/a.

Oficial/a.

Conductor/a de 1.ª

Conductor/a especialista.

Maquinista especialista.

Carretillero/a especialista.

Mecánico/a especialista.

Sopletista especialista.

Especialista.

Peón/a.

Grupo e) Personal Subalterno:

Controlador/a/Ordenanza.

Limpieza.

Artículo 9. Puestos de trabajo.

La definición de los diferentes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es objeto del anexo 1 del presente convenio.

Artículo 10. Admisión de personal.

La admisión de personal se ajustará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:

Personal directivo y técnicos: seis meses.

Personal administrativo y encargado: dos meses.

Personal obrero y subalterno: un mes.

Durante este período, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Para el personal administrativo y encargado y el personal obrero y subalterno, se podrá ampliar el periodo de prueba hasta los seis meses, en este supuesto, y una vez superado el periodo de prueba, el contrato se convertirá en indefinido automáticamente, en el supuesto anterior se entiende que solamente se puede utilizar una vez por persona y puesto de trabajo.

En todo caso, la persona trabajadora percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones específicas y clasificadas en este convenio.

Artículo 10 bis. Duración del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. Se entenderá por circunstancias de la producción 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, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no

podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior al año, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

El resto de las cuestiones relativas a la duración del contrato de trabajo se aplicará lo indicado en el ET.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación mínima de 15 días. 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 preaviso. En el caso de contratos de duración determinada se estará a lo que indique la norma al respecto.

Artículo 11. Igualdad.

a) De oportunidades. Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones de trabajo.

Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

b) Efectiva de mujeres y hombres. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

La empresa está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

c) Planes de igualdad. De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de 50 o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a la que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en la ley, que deberá ser asimismo objeto de negociaciones la forma que se determine en la legislación laboral.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, recomendando su aplicación en empresas de 25 a 50 personas trabajadoras, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados con carácter previo se elaborará un diagnóstico, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo. La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el ET y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

e) Se acuerdan las siguientes medidas en clave de igualdad y de no discriminación a las personas LGTBI conforme se determinan en la disposición adicional tercera.

f) Se acuerda por las partes firmantes un modelo de protocolo por razón de acoso laboral o por razón de sexo que será el indicado en la disposición adicional tercera en la misma línea que el protocolo de LGTBI.

Artículo 12. Sueldos y remuneraciones.

Los sueldos y remuneraciones de todas las clases establecidas en el presente convenio tienen el carácter de mínimos.

Para el año 2025, se establece un incremento salarial del 5,416% en todos los conceptos retributivos, con carácter retroactivo y con el abono de los correspondientes atrasos desde el 1 de enero de 2025.

Para el año 2026, se establece un incremento salarial con un rango entre el 2,75% y el 3,25% conforme la tabla anexo 2. Siendo el porcentaje del 3,25% el aplicable a los otros conceptos retributivos.

Para el año 2027, se establece un incremento salarial con un rango entre el 2,75% y el 3,25% conforme a la tabla anexo 2. Siendo el porcentaje del 3,25% el aplicable a los otros conceptos retributivos.

En el supuesto de que el incremento porcentual que experimente el Índice General de Precios al Consumo (IPC General) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) entre los meses de enero de 2025 y diciembre de 2027, fuese superior al incremento porcentual que experimenten todos los conceptos retributivos regulados en el convenio colectivo entre el 31 de diciembre de 2024 y diciembre de 2027, y el PIB acumulado en los tres años a precios constantes desde el año 2024 a 2027 fuera superior al 5%, tales conceptos se incrementarán en el diferencial existente entre ambos porcentajes, sin que el diferencial pueda ser en ningún caso superior al dos por ciento (2%).

El incremento porcentual derivado de la presente cláusula de garantía salarial, caso de producirse, tendrá efectos jurídicos y económicos exclusivamente desde el primero de enero de 2028 y se aplicará sobre todos los conceptos retributivos regulados en el convenio y a sus valores publicados a 31 de diciembre de 2027, constituyendo el resultado de esa actualización las remuneraciones de partida del año 2028. Esta actualización será calculada por la Comisión Paritaria.

Artículo 13. Salarios base.

Los salarios base a regir durante la vigencia del presente convenio son los que figuran en el anexo II.

Artículo 14. Complementos.

a) Complemento personal. Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en:

Un 5 por 100 sobre el salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa.

Un 10 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la empresa.

Un 15 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa.

Un 20 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los veinte años de servicio efectivo en la empresa.

Un 25 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los 25 años de servicio efectivo en la empresa aplicable a partir del 1 de enero de 2026.

Se estima este 25 por 100 como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los veinticinco años en la empresa.

b) Complemento de vencimiento periódico superior al mes: se reconocen tres pagas extraordinarias consistentes en un mes de salario base más antigüedad cada una, pagaderas en la primera quincena del mes de julio, penúltima semana del mes de diciembre y en el mes de marzo de cada año.

c) Complemento de plus de transporte. Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales por día efectivamente trabajado o fracción del mismo conforme a la tabla del anexo 2.

Artículo 15. Ayuda familiar.

Se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes e hijo o hija a su cargo en edades comprendidas entre los cero a dieciséis años, ambos inclusive conforme se establece en el anexo 2.

Artículo 16. Jornada laboral.

La jornada laboral será de mil setecientas setenta y seis horas anuales.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, durante un periodo máximo de quince días, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis del ET.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 17. Vacaciones remuneradas.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a un período de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, de treinta y un días naturales ininterrumpidas al año. Dichas vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

Artículo 18. Permisos, excedencias, suspensiones y cambios de puesto:.

1. Permisos. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. Este permiso se podrá disfrutar en una fecha diferente al hecho causante en un plazo máximo de un año a partir del mismo, avisando con la suficiente antelación, como mínimo con 15 días. Además, podrá acumularse al periodo vacacional con acuerdo de la empresa.

b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El disfrute del permiso es un derecho subjetivo del trabajador debido a la causa que lo motiva, accidente, enfermedad grave, etc., cuya concurrencia durante su utilización será acreditada con posterioridad por parte del trabajador.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

En el caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita, de padres o hijos, esto es, familiares de primer grado de consanguineidad, la persona trabajadora dispondrá de tres días en vez de dos días. Para aquellos trabajadores personas trabajadoras cuyo desplazamiento sea fuera del territorio nacional, dispondrán de un total de diez días, de los cuales cinco serán retribuidos. El desplazamiento se contabiliza desde el lugar del domicilio de la persona trabajadora.

Estos días se podrán disfrutar de manera continua o discontinua en el plazo de hasta diez días después de producirse el hecho causante, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Si el día del hecho causante se produce en día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal, su disfrute comenzará el primer día laborable siguiente al hecho causante.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Permiso retribuido con la finalidad de acompañamiento a cónyuge o pareja de hecho para asistir a las revisiones periódicas con prueba diagnóstica (Ecografías, TAC, etc, a excepción de las analíticas de sangre o glucosa) de la sanidad pública por su embarazo, debiendo avisar con la mayor antelación posible y presentar la justificación oportuna. Se entiende por prueba diagnóstica las Ecografías, TAC, etc., a excepción de las analíticas de sangre o glucosa.

h) Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio, a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

i) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

j) La persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de jornada de entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma por razones de guarda legal para cuidado directo de menores de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución

proporcional del salario. También para el cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo. por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de cuidado del lactante y de la reducción de jornada por guarda legal corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, la persona trabajadora salvo fuerza mayor deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se iniciará o finalizará el permiso o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

k) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

l) 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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

m) Conforme al artículo 23.3 del ET, la persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción

del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

n) Un total de 8 horas al año de permiso retribuido con la finalidad de acompañamiento a hijos/as menores, familiares de primer grado de parentesco y adultos con discapacidad o dependientes, a cargo o que convivan con la persona trabajadora, a consultas médicas de especialistas de la sanidad pública, pruebas diagnósticas de la sanidad pública que, por su naturaleza, recomienden ir acompañado, debiendo avisar con la mayor antelación posible y presentar la justificación oportuna.

ñ) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del ET.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

o) por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

p) En el supuesto de los trabajadores mayores de 21 años que no hayan cotizado 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del permiso por nacimiento y cuidado del menor o alternativamente no hayan cotizado 180 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esa fecha y por tanto no cumpliera los requisitos establecidos en la normativa vigente para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado del menor, tendrán derecho a un permiso retribuido de tres días por el nacimiento o adopción de hijo, guarda con fines de adopción o acogimiento, cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Este Permiso no sustituye los derechos de la persona trabajadora a la suspensión del contrato de trabajo conforme al artículo 48.4 del ET.

2. Excedencias.

a) La persona trabajadora, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La solicitud de la excedencia se deberá realizar mediante una comunicación a la empresa con una antelación de 30 días al inicio de la excedencia.

b) Excedencia por cuidado de hijos o hijas, Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento

permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c) Excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

3. Suspensión con reserva del puesto de trabajo. Suspensión con reserva del puesto de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante diecinueve semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. Once semanas se pueden disfrutar en periodos semanales antes de 12 meses desde el nacimiento o desde la resolución judicial. Dos semanas se pueden disfrutar en periodos semanales antes de que el hijo/a cumpla los 8 años en el caso de que el hecho causante se haya producido a partir del 2 de agosto de 2024 y el disfrute de estas semanas de suspensión y la prestación correspondiente solo se podrá solicitar a partir del día 1 de enero de 2026.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo de la persona progenitora distinta de la madre biológica durante diecinueve semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. Once semanas se pueden disfrutar en periodos semanales antes de 12 meses desde el nacimiento o desde la resolución judicial. Dos semanas se pueden disfrutar en periodos semanales antes de que el hijo/a cumpla los 8 años en el caso de que el hecho causante se haya producido a partir del 2 de agosto de 2024 y el disfrute de estas semanas de suspensión y la prestación correspondiente solo se podrá solicitar a partir del día 1 de enero de 2026.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente

posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. Veintidós semanas se pueden disfrutar en periodos semanales antes de 12 meses desde el nacimiento o desde la resolución judicial. Cuatro semanas se pueden disfrutar en periodos semanales antes de que el hijo/a cumpla los 8 años en el caso de que el hecho causante se haya producido a partir del 2 de agosto de 2024 y el disfrute de estas semanas de suspensión y la prestación correspondiente solo se podrá solicitar a partir del día 1 de enero de 2026.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica de la otra persona progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada una de las personas progenitoras por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de treinta días salvo causa de fuerza mayor.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando las dos personas progenitoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida

inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen de la persona adoptada, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse a la otra persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando las dos personas adoptantes, guardadoras o acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

4. Cambio de puesto por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y derecho de retorno al puesto. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán de manera inmediata y desde el momento del conocimiento por parte de la empresa de la situación de embarazo de la trabajadora, la no realización de trabajos nocturnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal

adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo en la cuantía establecida en la legislación aplicable, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo o hija. Y podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses si se dan las circunstancias previstas en el párrafo anterior.

La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. Permiso parental.

Conforme al artículo 48 bis Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute

o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 19. Bajas.

a) Baja como consecuencia de accidente de trabajo:

Las empresas abonarán a los trabajadores las personas trabajadoras que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de ciento ochenta días al año para 2025, 2026, y 2027.

b) Baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización: Las empresas abonarán a las personas trabajadoras que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de sesenta días al año o setenta y cinco ininterrumpidos. El término hospitalización implica el internamiento del paciente en el establecimiento sanitario y, en modo alguno, comprende los diferentes tratamientos y atenciones que prestan que no requieren de tal internamiento.

c) Baja como consecuencia de enfermedad común: Las empresas abonarán a los trabajadores las personas trabajadoras que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad común la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 75 por 100 de los conceptos salariales fijos, desde el 4 día al 20, este complemento se realizará exclusivamente para la primera baja por enfermedad del año.

Artículo 20. Jubilación.

Respecto a la jubilación se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Sera causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad igual o superior a 68 años y cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva y dicho puesto se cubra, al menos, con otro contrato fijo y a tiempo completo.

Artículo 21. Prendas de trabajo.

Las empresas abastecerán a las personas trabajadoras para su trabajo de tres uniformes completos de trabajo al año, incluido calzado, de forma que estén adecuados para cada actividad, abasteciendo en caso de embarazo de prendas adecuadas a su estado. Quedan exceptuadas de este derecho las personas trabajadoras de los grupos de personal directivo, técnico y administrativo.

Los mencionados uniformes de trabajo serán entregados a más tardar el 30 de abril (2 equipaciones) y 30 de septiembre (una equipación) de cada año.

A partir de la entrega del tercer uniforme se repondrán los distintos elementos del uniforme de forma independiente cuando así sea necesario por deterioro de algún elemento y así lo solicite la persona trabajadora.

Estas prendas podrán ser solicitadas por parte de la empresa para su comprobación y gestión como residuos textiles.

Artículo 22. Seguridad y salud en el trabajo.

Principios generales: Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber de la empresa de dar una protección eficaz de las personas trabajadoras frente a dichos riesgos, esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de, las personas trabajadoras entre otros.

Principio de la acción preventiva: La empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

e) Planificar la prevención, la gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa.

Evaluación de riegos: La acción preventiva en la empresa se planificará por la empresa a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de las personas trabajadoras, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a las personas trabajadoras expuestas a riegos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de las propias personas trabajadoras afectadas o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a la representación legal de las personas trabajadoras y órganos de prevención existentes en la empresa.

Planificación preventiva: a partir de los resultados de la evaluación la empresa realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, todo ello junto con la representación de aquellas y los órganos de prevención de la empresa.

Información. A la firma del presente convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación. La empresa garantizará la formación teórica y práctica para las personas trabajadoras afectadas, acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquellas del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados/as de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

El tiempo dedicado a la formación de los delegados/as de prevención, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

Vigilancia de la salud: La empresa es la responsable de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el ministerio de sanidad y consumo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras,

los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un riesgo para ella misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas. Así mismo la empresa y las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico en un plazo máximo de treinta días a contar desde la contratación, salvo que la empresa tenga contratada en periodos ciertos estas revisiones médicas, cuya acreditación podrá ser solicitada por la representación legal de las personas trabajadoras.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada persona trabajadora a los efectos oportunos y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al comité de seguridad y salud laboral o a los delegados/as de prevención.

Manipulación de cargas: La empresa, en el supuesto de que alguna persona trabajadora manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas, cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de una o varias personas trabajadoras, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riegos para las personas trabajadoras.

La empresa debe proporcionar información y formación a las personas trabajadoras y a sus representantes sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica en no hacerlo en dicha forma.

Sobre lugares de trabajo, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Sobre agentes biológicos, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

Sobre agentes cancerígenos, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos durante el trabajo.

Consulta y participación de las personas trabajadoras: La LPRL, artículo 34, punto 1, se determina que las

personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, por lo que deberá entenderse que las materias de consulta a que se refiere el artículo 33 de la LPRL son efectivamente de participación.

Delegados/as de prevención. Los delegados/as de prevención son la representación legal de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de delegados/as de prevención se fijará en uno o una por cada 25 personas trabajadoras o fracción en las empresas de hasta 100 personas trabajadoras. Las empresas con más de 100 personas trabajadoras se regirán en esta materia por la legislación vigente.

Los delegados/as de prevención en tanto que representantes de las personas trabajadoras gozan de un crédito horario establecido por el ET en su artículo 68, letra e.

A este crédito no se le imputaran las horas utilizadas en las reuniones del comité de seguridad y salud, las que se dediquen a acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo y a acompañar a los inspectores e inspectoras de trabajo en las visitas y verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el tiempo utilizado por la empresa para informarles sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras.

Comité de seguridad y salud: Es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los delegados/as de prevención, en representación de las personas trabajadoras, y la empresa y/o sus representantes en número igual al de los delegados/as de prevención. Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras. En las empresas que no se cuente con comité de seguridad y salud, las competencias atribuidas a dicho comité serán asumidas por los delegados/as de prevención.

Servicios de prevención. De conformidad con el artículo 31 de la LPRL, los servicios de prevención, entre otras funciones, proporcionarán a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en los términos previstos en el artículo 16 de la LPRL.

La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

La información y formación de las personas trabajadoras.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se adoptarán, con la mayor brevedad posible, todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del mismo daño (estudio de las causas de cada accidente de trabajo). Se procederá a informar a cada uno de los delegados de prevención de los daños producidos en el caso de un accidente grave.

Se crea la Comisión de Seguridad y salud en el trabajo que estará formada por dos personas de cada organización firmante del presente convenio y analizará el estudio realizado en su momento para su posible actualización, así como realizar los estudios que consideren necesarios para promover la seguridad y salud en el sector de reciclaje.

Esta comisión no tiene carácter ejecutivo ni decisorio, y por lo tanto lo acordado por esta comisión no va a formar parte de este convenio, salvo que las propuestas sean negociadas y aprobadas por la comisión negociadora del convenio.

Las partes firmantes acuerdan establecer un protocolo de actuación con objetivo de establecer las actuaciones y pautas de prevención necesarias para adoptar cuando se dé la concurrencia de riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos, conforme al anexo 4.

Artículo 23. Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos el sector debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

Artículo 24. Desplazamientos.

Se establecen unas percepciones especiales para el personal sometido a desplazamientos por motivos de trabajo conforme al anexo 2, consistentes en:

a) Una dieta diaria en los casos de desplazamientos que impliquen el pernoctar fuera del domicilio y localidad de la persona trabajadora.

b) Un importe por Km recorrido en casos de desplazamientos en vehículo particular.

c) Una dieta 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.

Artículo 25. Representación sindical.

Las personas trabajadoras que sean elegidas para desempeñar cargos en los órganos de representación y gobierno en sus respectivos sindicatos, que exijan plena dedicación, podrán solicitar la excedencia, siendo obligatoria para la empresa su concesión por el tiempo que duren las mencionadas situaciones. La persona

trabajadora deberá reincorporarse en el plazo máximo de un mes, siendo la reincorporación obligatoria para la empresa.

Artículo 26. Crédito horario de la representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la empresa.

La representación legal de las personas trabajadoras disfrutará de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente.

La representación legal de las personas trabajadoras dispondrá de un crédito horario mensual retribuido por cada uno de los miembros del comité o delegado o delegada de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados/as de personal o miembros del comité de empresa:

1. Hasta 250 personas trabajadoras 32 horas.
2. De 251 a 500 personas trabajadoras 45 horas.
3. De 501 personas trabajadoras en adelante 45 horas.

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

Artículo 27. Tablón de anuncios.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y afiliadas 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 28. Derecho de reunión.

Las empresas respetarán el derecho de reunión en asamblea a los/as trabajadores/as las personas trabajadoras de las mismas, 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 o delegada de personal.

Artículo 29. Secciones sindicales.

Se podrán establecer secciones sindicales en las empresas de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 30. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que las personas trabajadoras que antes de la vigencia de este convenio vinieran percibiendo una retribución real global superior a la aquí establecida, no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 31.

El presente convenio sustituye a cualquier otro convenio por que se rigiesen las empresas definidas en los artículos 1 y 2 del presente convenio.

Artículo 32.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo las partes se regirán por lo dispuesto en cada caso por la legislación vigente.

Artículo 33. No aplicación y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

A) No aplicación.

1. El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación. No obstante, lo anterior, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas, las condiciones de trabajo aquí pactadas cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del ET y que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

2. El periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras tendrá una duración máxima de quince días y versará sobre las causas que en su caso justificarán el acuerdo de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio y las nuevas condiciones de trabajo aplicable.

3. Se establece como contenido mínimo del acuerdo la fijación del plazo y de condiciones a inaplicar, que en ningún caso podrá ser superior a la vigencia del presente convenio colectivo.

El acuerdo alcanzado deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio.

4. En caso de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstas podrán optar por atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

5. Una vez alcanzado el acuerdo, la representación legal de las personas trabajadoras se constituirá en Comisión de Seguimiento y Vigilancia de la Inaplicación de las Condiciones Pactadas siendo su principal función velar por el cumplimiento del acuerdo alcanzado.

6. Cualquier discrepancia surgida durante el periodo de consultas podrá ser sometida por las partes a la Comisión Paritaria del presente convenio, que dispondrá, de conformidad con lo establecido en el artículo 34, de un plazo de siete días para resolver.

En caso de no alcanzar acuerdo la discrepancia se someterá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) o en su caso, el que lo sustituya. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.

B) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo:

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 41.4 ET, la dirección de la empresa podrá acordar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo reconocidas a las personas trabajadoras en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud unilateral de la empresa de efectos colectivos, siempre que concurran probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y que afectan a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

2. La modificación podrá ser de carácter colectivo o individual, según los umbrales fijados en el artículo 41.1 del ET.

3. Las modificaciones sustanciales individuales se regirán por el procedimiento previsto en el artículo 41.3 del ET.

4. Las modificaciones sustanciales de carácter colectivo debe ir precedida de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de una duración máxima de quince días y versará sobre las

causas que en su caso justificarán la decisión de modificación sustancial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos y las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre las personas trabajadoras afectadas.

5. Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo, éste requerirá el voto favorable de la mayoría de los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal o de representaciones sindicales, si es que éstas se han constituido como interlocutores durante el periodo de consultas por haberlo acordado al sumar la mayoría de los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal.

6. En caso de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstas podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

7. Si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo, la decisión de la empresa sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo será notificada a las personas trabajadoras afectadas una vez finalizado el periodo de consultas y surtirá efectos a los siete días siguientes a su notificación.

Artículo 34. Comisión paritaria.

1. Se establece para la vigilancia e interpretación y cumplimiento que se deriven de la aplicación del convenio una comisión paritaria que estará formada por ocho miembros, cuatro en representación de FER-REPACAR y cuatro en representación de Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT.) y Comisiones Obreras de Habitat.

El domicilio social de dicha comisión paritaria estará en los locales de la federación española de la recuperación y reciclaje, calle Santa Engracia, 73, 1.º, 28010 Madrid.

La Comisión paritaria deberá reunirse al menos una vez al año, o cuando así lo soliciten uno de sus miembros para resolver las cuestiones que se planteen a la misma y deberá resolver en el plazo de cuatro meses desde la evacuación de las consultas o procedimientos a éstos sometidos, salvo casos de urgencia, como son los derivados del artículo 33 de inaplicación en cuyo caso deberán resolver en un plazo máximo de siete días.

2. Las funciones específicas de la comisión paritaria serán las siguientes:

a) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente convenio de acuerdo con la legislación vigente.

b) Interpretación del convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación mencionada en el «Boletín Oficial del Estado», vinculantes para ambas partes.

c) Arbitraje de las cuestiones que se sometan a consideración si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral por ser de su competencia.

d) Arbitraje de los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes en la interpretación del convenio.

e) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

f) A petición de cualquiera de las partes, resolverá cualquier discrepancia surgida durante el periodo de consultas para la negociación de la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 33

del presente convenio en relación con el artículo 82.3 del ET.

g) Seguimiento de los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas según el procedimiento establecido en artículo 33. Estos acuerdos les serán trasladados conforme al mencionado artículo.

h) Estudio y desarrollo de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3. Los acuerdos de la comisión paritaria, sobre cualquier tema de su competencia deberán ser aprobados por la mayoría de sus miembros y serán recurribles ante la jurisdicción social.

4. En caso de no alcanzar acuerdo, la discrepancia se someterá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos en el ASAC. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.

Artículo 35. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalente o análogos), o por imperativo legal.

Habida cuenta la naturaleza del convenio de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan el nivel total de éste, en caso contrario serán absorbidos por las mejoras pactadas.

Como excepción a la regla general anteriormente indicada, y con efectos a partir del 1 de enero de 2017, la antigüedad que devengue una persona trabajadora a partir de dicha fecha, no podrá ser compensada ni absorbida. Sin perjuicio de lo anterior, la persona trabajadora que haya consolidado 25 años de trabajo en la empresa, el 1 de enero de 2026, tendrá derecho a su abono en los términos marcados en este párrafo.

Artículo 36. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria de trabajo.

Dichas horas a elección de la persona trabajadora, se podrán compensar en descanso o mediante su abono, que en ningún caso podrá ser inferior al resultado de la suma de las cantidades, también anuales, que el convenio establece para cada puesto de trabajo en concepto de salario base, plus de higiene y antigüedad, entre las horas anuales pactadas en el convenio.

Artículo 37. Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno lo contemplado para esta situación en el artículo 36 del ET, considerando dicho trabajo el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará por acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa, y en caso de que no exista, por acuerdo entre las partes y en caso de que no exista acuerdo entre las partes, este convenio marca la retribución correspondiente al 25% como mínimo, sobre el salario base, teniendo en cuenta las horas trabajadas en dicho horario.

Se exceptúan de esta consideración atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Artículo 38. Régimen disciplinario.

38.1 Régimen de faltas y sanciones. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

38.2 Graduación de las faltas. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

38.2.1 Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.

b) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

c) No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo, salvo imposibilidad de hacerlo.

d) El abandono 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 las personas, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

e) Negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado y en la conservación del material, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a las personas.

f) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

g) La falta de aseo o limpieza personal.

h) Las discusiones, tanto de las personas trabajadoras como de sus superiores, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

i) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, ni para sus compañeros, compañeras o terceras personas.

j) Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, siempre que no haya una causa justificada.

k) La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio a la empresa, para sus compañeros o compañeras de trabajo o para terceros; incluyendo cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

l) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopiadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.

m) Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

n) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo. En particular se entienden incluidas en este apartado dentro de este tipo de falta de respeto el utilizar o emitir cualquier tipo de expresión ofensiva y discriminatoria de escasa consideración en el entorno laboral contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

38.2.2 Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.

b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) Las faltas de respeto graves, o discusiones que produjesen escándalos o alborotos.

d) El incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros, compañeras o terceros, así como la no utilización de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

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

f) Cualquier alteración o falsificación de datos personales, laborales o de salud relativos a la propia persona trabajadora o a sus compañeros o compañeras.

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

h) El abuso de autoridad de los mandos hacia el conjunto de las personas trabajadoras.

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

j) Simular la presencia de otra persona trabajadora, firmando o fichando por ella.

k) Dos faltas leves por la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico,

intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopiadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.

l) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia o estupefaciente que repercuta negativa o peligrosamente, en el trabajo.

m) Ofensa grave de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a, incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente contra el honor o la integridad de las personas trabajadoras por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

n) El incumplimiento de la obligación de fichar o registrar la jornada laboral de acuerdo con el procedimiento establecido por la empresa. También el fichaje incorrecto, como fichar por otro compañero, fichar fuera de hora sin justificación, o alterar el registro.

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

Si la reincidencia se produjera respecto de la conducta referida en la letra n) del artículo anterior en cuanto a la utilización de expresiones ofensivas y discriminatorias en el entorno laboral contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, el plazo a tener en cuenta será el de dos trimestres.

p) La reincidencia de tres faltas leves, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

38.2.3 Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo tres días en un mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) 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 o compañeras 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.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos con mala fe en, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

g) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a las personas dentro del ámbito del trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de grave: accidente laboral, perjuicio a las personas, daños la empresa.

i) La negativa al uso de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

j) La desobediencia continuada o persistente.

k) 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.

l) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, y en la conservación del material, cuando ello implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria u otro perjuicio grave de consideración a la empresa.

m) Hallarse habitualmente en estado de embriaguez o bajo los efectos del consumo de drogas o estupefacientes durante el cumplimiento del trabajo si repercuten negativamente en su realización.

n) Fumar o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo, siempre y cuando esté prohibido y señalizado por razones de seguridad.

o) Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

p) Acoso sexual, moral, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

q) La reiteración en más de tres veces por la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopiadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.

r) La reincidencia de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tenga lugar dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de la primera, que haya sido objeto de sanción por escrito.

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

38.4 Sanciones. Aplicación. Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Despido.

38.5 Procedimiento sancionador. La Dirección de la empresa, podrá sancionar disciplinariamente a sus trabajadores y trabajadoras, observando en todo caso las disposiciones en vigor.

De las sanciones que la empresa pueda imponer se dará traslado por escrito al interesado, siendo necesario indicar que en la misma se debe hacer constar la fecha y los hechos que la motivan, teniendo éste a su vez derecho a ser oído, previamente a la imposición de la sanción en las faltas muy graves.

Copia de dicha comunicación, en el caso de las graves o muy graves, se dará conocimiento por escrito, por cualquier medio, incluidos los electrónicos (correo electrónico, SMS, fax, intranet, etc.), a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere, en el plazo de cinco días.

Disposición adicional primera.

Se acuerda constituir un Observatorio del Sector de la Recuperación y Reciclaje de Residuos y Materias primas recicladas que tenga como objetivos centrales los que se acuerden en su constitución.

Disposición adicional segunda. Solicitud de coeficientes reductores para la anticipación de la edad de jubilación.

Ambas partes, en su condición de organizaciones empresariales y sindicales del sector, acuerdan realizar un análisis de los puestos de trabajo para determinar si es conveniente, dadas las circunstancias de las funciones de algunos puestos de trabajo del grupo de producción, promover su inclusión dentro del marco normativo que regula la jubilación anticipada por actividad profesional. El primer análisis comprenderá al personal dentro de la categoría de conductor de primera.

En su caso y si así lo determinan de común acuerdo, las partes firmantes, solicitarían de forma conjunta, conforme a lo establecido en el artículo 10 a) del Real Decreto 402/2025 que regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores, el inicio del procedimiento para el reconocimiento de coeficientes reductores que permitan la anticipación de la edad de jubilación del personal que desempeña las funciones de los puestos de trabajo que así lo acuerden y siempre y cuando cumplan con los Indicadores que acrediten la concurrencia de circunstancias objetivas que justifican la aplicación de coeficientes.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, la parte social en aplicación del artículo 10 d) del RD 402/2025 podrá valorar, en función de las circunstancias concurrentes, la posibilidad de instar de forma debidamente razonada y justificada en circunstancias excepcionales al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones que inicie el procedimiento, para el reconocimiento de coeficientes reductores que permitan la anticipación de la edad de jubilación respecto de determinados colectivos. siempre que dicha petición reúna todos los requisitos exigidos para la solicitud.

Disposición adicional tercera.

1. Preámbulo.

Las partes negociadoras consideran que los Derechos Humanos son una premisa fundamental. El respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de cualquier condición de la persona y, en particular, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se constituyen en eje central de actuación, de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI).

2. Marco Legal.

En congruencia con lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en la presente disposición adicional se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las mismas.

3. Partes intervinientes.

Las citadas medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, con la representación legal de las personas trabajadoras, tal y como prevé el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada ley. En la citada negociación de las medidas planificadas se ha respetado y garantizado en todo momento la intimidad de las personas trabajadoras.

En este sentido, suscriben y firman el presente conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector, que pasará a formar parte integrante e inseparable del presente convenio.

4. Objeto de las medidas.

Las presentes medidas se encuadran e incardinan dentro del marco de respeto a los Derechos Humanos, la diversidad, la igualdad y la no discriminación y con las mismas, se instaura e implanta en el sector al que resulta de aplicación el convenio un conjunto planificado, ordenado y transversal de medidas y recursos, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI a través de la sensibilización y formación de la plantilla, así como la difusión de buenas prácticas que favorezcan e impulsen la igualdad real y efectiva y que contribuyen a la prevención frente al acoso laboral y la violencia.

A su vez, las empresas dispondrán de un protocolo para la erradicación de todos aquellos comportamientos que se puedan considerar constitutivos de acoso laboral contra las personas trabajadoras, incluyendo a las personas LGTBI, promoviendo un entorno de trabajo, libre y saludable, en el que se garantiza la dignidad de la persona y su igualdad, erradicando igualmente cualquier tipo de violencia, incluida la violencia sexual.

En conclusión, las medidas se desarrollan en el marco de los siguientes ejes de actuación:

– Prevenir, corregir y erradicar cualquier tipo de discriminación, en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, formación, etc.

– Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.

– Compromiso de contribuir a la integración plena de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Formación y sensibilización de la plantilla y difusión de las medidas acordadas: la sensibilización de la plantilla

en esta materia es una medida esencial. Por ello, se hace público el compromiso del sector con la igualdad real y efectiva, así como con la no discriminación de las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

5. Ámbito de aplicación.

Las presentes medidas tendrán el siguiente ámbito de aplicación:

Ámbito subjetivo o personal: las presentes medidas planificadas serán de aplicación obligatoria para todas las empresas del sector que, comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y a todas las personas trabajadoras a las que les resulte de aplicación el mismo. Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado, podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, las medidas planificadas contenidas en el anexo 3 así como el protocolo que figura en el anexo 3.

Ámbito territorial: las medidas planificadas acordadas se aplicarán en todo el territorio del estado español.

Ámbito temporal o vigencia: las medidas planificadas acordadas tendrán la misma vigencia que el presente convenio. Su entrada en vigor se producirá a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

6. Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI.

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Se establecerá una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales.

Se trasladarán a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratistas, los compromisos asumidos en relación a las personas LGTBI.

Segundo. Acceso al empleo.

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el

puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.

Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.

Las personas que participen en los procesos de selección dispondrán de la formación adecuada, para evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, orientación o identidad sexual, o características sexuales, y realizarán las entrevistas omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas, no relevantes para el proceso de selección.

Se podrán establecer colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI.

Tercero. Clasificación y Promoción Profesional.

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo.

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI, obligándose las empresas a:

Incorporar acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que en las que se incluya: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Informar y difundir entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.

Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias.

Realizar acciones o jornadas de sensibilización a la plantilla, en materias tales como el protocolo de prevención del acoso; entornos libres de discriminación e inclusivos, igualdad de trato y no discriminación.

Fomentar la utilización de lenguaje y de material audiovisual inclusivo en las comunicaciones de la empresa.

Divulgar las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y difusión a toda la plantilla.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se fomentarán ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Se facilitará la elección del tallaje del vestuario laboral y, siempre que sea posible, la de los EPIs, por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

Posibilidad de inclusión, en las encuestas de clima laboral y en las de riesgos psicosociales realizadas por la empresa, de preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad

de género, así como expresión de género y características sexuales.

Sexto. Protocolo de actuación frente al acoso laboral, sexual por razón de sexo, acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

En las empresas que cuenten con un protocolo general frente al acoso, o bien lo amplíe específicamente para incluirlas, será de aplicación el mismo.

Las empresas que no cuenten con dicho protocolo, y tuviesen más de cincuenta personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, les resultará aplicable el protocolo contenido en el presente convenio.

Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado, podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el protocolo contenido en el presente convenio.

Las empresas deberán informar a toda la plantilla sobre el protocolo para la prevención del acoso, así como sobre el procedimiento de presentación de la denuncia.

Séptimo. Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.

Se equiparará el matrimonio y las parejas de hecho legalmente inscritas, con pleno respeto a la diversidad familiar, teniendo en cuenta la existencia de distintos modelos de familia.

Octavo. Régimen disciplinario.

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en el presente convenio.

Noveno. Confidencialidad.

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, la empresa tratará dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.»

ANEXO 1.- Definición de los puestos de trabajo

La definición de los siguientes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es la siguiente:

Grupo Profesional Personal directivo:

Director/a gerente: es la persona empleada que, en las empresas que por su volumen lo requieran, tiene capacidad para actuar con plenos poderes y responsabilidad para resolver el tráfico y gestión ordinaria de la empresa, actuando a las órdenes directas del empresario o empresaria individual o del consejo de administración.

Director/a de área o departamento: es el empleado/a que, teniendo o no firma y poderes de la empresa, tiene a su cargo a todo el personal administrativo, obrero y subalterno, desempeñando específicamente funciones ejecutivas y administrativas.

Grupo Profesional Personal técnico y titulado:

Titulado/a de grado superior o grado medio: es aquella persona trabajadora que, estando en posesión del título universitario de grado superior o de grado medio, realiza funciones para las que expresamente lo faculte dicho título.

Técnico/a: es aquella persona trabajadora que, estando en posesión de formación cualificada, realiza funciones para las que expresamente lo faculte dicha formación y que requieren los conocimientos y destrezas necesarias para el desarrollo de su trabajo (ej. Informático/a, técnico/a de laboratorio, gestión, calidad, PRL, programación, etc.).

Grupo Profesional Administración:

Jefe/a de primera: es la persona empleada, provista de poder o no, que lleva la responsabilidad de la oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargada de imprimirles unidad.

Jefe/a de segunda: es la persona empleada administrativa con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativas y posee responsabilidades con o sin otros empleado/as a sus órdenes.

Oficial/a de primera: es la persona trabajadora que realiza trabajos administrativos complejos y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo, dependiendo únicamente del jefe correspondiente.

Oficial/a de segunda: es la persona empleada que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones administrativas para las que sea requerida por el jefe o la jefa de la que dependa.

Comercial: es la persona empleada que, obedeciendo las órdenes y consignas de la dirección, realiza las operaciones de compra o venta de los materiales, objetos de explotación, y busca y capta proveedores y clientes. Esta actividad puede realizarse en el propio centro de trabajo o necesitar desplazamientos o viajes, pudiendo requerir la ejecución de tareas administrativas relacionadas.

Auxiliar administrativo/a: se considerará como tal a la persona empleada que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedique dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas, se incluye las funciones de telefonista.

En esta categoría quedan comprendidas todas las personas trabajadoras que a la fecha de la entrada en vigor de este convenio estuvieran comprendidas como aspirante.

Grupo Profesional Personal de Producción:

Encargado/a general: es la persona trabajadora que, en las empresas que por su volumen así lo requieran, y con

dos o más encargados o encargadas a sus órdenes, actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomiende, especialmente de confianza, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Encargado/a: es la persona trabajadora que, a las órdenes directas de la dirección de la empresa o del encargado o encargada general, si existiera, actúa al frente de una o más secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Oficial/a: son aquellas personas trabajadoras que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad que exijan una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por el aprendizaje metódico, equivalente al grado de oficial en los centros de formación profesional. Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes peones, peonas o especialistas.

Conductor/a de 1.ª: es aquella persona trabajadora que, ha sido contratada 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.

Conductor/a especialista: es aquella persona trabajadora que, habiendo sido contratada para conducir un vehículo, podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Maquinista especialista: Es el operario/a la persona empleada que, atendiendo a su adecuado mantenimiento y conservación, maneja y controla maquinaria fija (prensa cizalla, fragmentadora, prensas compactadoras, palas y grúas cargadoras), tanto fijas como móviles, con pulpo o electroimán, pudiendo desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Serán considerados/as maquinistas especialistas aquellos/as operarios/as que además de ayudar en la limpieza y clasificación de residuos a compactar, poner en marcha la prensa, el triturador (si lo hubiere) y las cintas de alimentación de la prensa, atendiendo a su adecuado mantenimiento y conservación manejen y controlen prensas continuas de papel y cartón y multimateriales y realicen todas las siguientes funciones:

1. Desatasco del triturador.

2. Desatasco de la prensa continua.

3. Reposición de rollos de alambre.

4. Limpieza de la prensa.

5. Supervisión y mantenimiento de los niveles de aceite de la prensa.

6. Reparación de pequeñas averías.

7. Asistencia a operarios/as de mantenimiento en reparaciones de envergadura.

8. Engrase de las cintas de alimentación.

Carretillero/a especialista: aquella persona especialista que maneja equipos autopropulsados eléctricos, diésel o gas (carretillas, toros, o transpaletas mecánicas) de manera habitual, pudiendo desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Mecánico/a especialista: es la persona trabajadora capacitada para ejercer las funciones de especialista y además las específicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria de la empresa.

Sopletista especialista: la persona trabajadora que maneja un soplete y sus complementos con formación teórica y/o practica adecuada, cortando piezas y estructuras metálicas para su valorización, o para facilitar su desguace o transporte observando las medidas preventivas necesarias, pudiendo desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Especialista: son las personas empleadas, 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.

Peón/a: es la persona trabajadora que ejecuta labores consistentes exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que le sea ordenado.

En esta categoría quedan comprendidas todas las personas trabajadoras que a la fecha de la entrada en vigor de este convenio estuvieran comprendidas como aprendiz/a.

Grupo Profesional Personal subalterno:

Controlador/a: Es la persona trabajadora que, de acuerdo con las órdenes de la empresa, puede realizar una o varias de las siguientes labores:

Información o control en los accesos de las instalaciones de la empresa.

El cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas.

La ayuda en el acceso de personas o vehículos.

Tareas de recepción y comprobación de visitantes y entradas, documentos o carnés, y la orientación de los visitantes.

Control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de las instalaciones.

Comprobación y control del estado y funcionamiento de calderas, bienes e instalaciones en general, para garantizar su conservación y mantenimiento.

Ordenanza: Es la persona trabajadora que realiza trabajos subalternos de oficina sin tener que llevar a cabo trabajos de responsabilidad.

Limpieza: Es el personal que ejecuta tareas de limpieza en las instalaciones de la empresa. Grupo profesional Administración

ANEXO 2.

	2025			
	Salario base mensual	**Plus higiene mensual**	**Total mensual**	**Total anual**
Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1.679,32	251,90	1.931,22	28.212,56
Director/a de área o departamento.	1.511,72	226,76	1.738,48	25.396,86
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado				
Titulado/a grado superior.	1.545,48	231,82	1.777,31	25.964,11
titulado/a grado medio.	1.511,72	226,76	1.738,48	25.396,86
Técnico de grado superior.	1.135,48	170,32	1.305,80	19.076,03
Técnico de grado medio.	1.049,03	157,35	1.206,38	17.623,64
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1.322,77	198,42	1.521,19	22.222,54
Oficial/a de primera.	1.135,48	170,32	1.305,80	19.076,03
Oficial/a de segunda.	1.049,03	157,35	1.206,38	17.623,64
Auxiliar administrativo.	996,18	149,43	1.145,61	16.735,84
Comercial.	1.049,03	157,35	1.206,38	17.623,64
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1.322,77	198,42	1.521,19	22.222,54
Encargado/a.	1.203,95	180,59	1.384,54	20.226,29

Conductor/a de 1.ª	1.135,51	170,33	1.305,84	19.076,56
Maquinista-especialista.	1.074,67	161,20	1.235,88	18.054,52
Oficial/a.	1.071,45	160,72	1.232,17	18.000,33
Conductor/a-especialista.	1.071,45	160,72	1.232,17	18.000,33
Carretillero/a-especialista.	1.071,45	160,72	1.232,17	18.000,33
Mecánico/a-especialista.	1.071,45	160,72	1.232,17	18.000,33
Sopletista-especialista.	1.071,45	160,72	1.232,17	18.000,33
Especialista.	1.003,23	150,49	1.153,72	16.854,32
Peón/a.	996,18	149,43	1.145,61	16.735,84
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	1.002,25	150,34	1.152,59	16.837,85
Limpieza.	996,18	149,43	1.145,61	16.735,84

	2026			
	Salario base mensual	**Plus higiene mensual**	**Total mensual**	**Total anual**
Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1.725,50	258,83	1.984,33	28.988,41
Director/a de área o departamento.	1.553,29	232,99	1.786,28	26.095,28
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado				
Titulado/a grado superior.	1.587,98	238,20	1.826,18	26.678,13
titulado/a grado medio.	1.553,29	232,99	1.786,28	26.095,28
Técnico de grado superior.	1.166,70	175,01	1.341,71	19.600,62
Técnico de grado medio.	1.083,12	162,47	1.245,59	18.196,41
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1.359,15	203,87	1.563,02	22.833,66
Oficial/a de primera.	1.172,38	175,86	1.348,24	19.696,00
Oficial/a de segunda.	1.083,12	162,47	1.245,59	18.196,41
Auxiliar administrativo.	1.023,58	153,54	1.177,11	17.196,08
Comercial.	1.077,87	161,68	1.239,56	18.108,29
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1.359,15	203,87	1.563,02	22.833,66
Encargado/a.	1.243,07	186,46	1.429,53	20.883,64
Conductor/a de 1.ª	1.172,41	175,86	1.348,28	19.696,55
Maquinista-especialista.	1.109,60	166,44	1.276,04	18.641,29
Oficial/a.	1.106,27	165,94	1.272,21	18.585,34

Conductor/a-especialista.	1.106,27	165,94	1.272,21	18.585,34
Carretillero/a-especialista.	1.106,27	165,94	1.272,21	18.585,34
Mecánico/a-especialista.	1.106,27	165,94	1.272,21	18.585,34
Sopletista-especialista.	1.106,27	165,94	1.272,21	18.585,34
Especialista.	1.030,82	154,62	1.185,45	17.317,82
Peón/a.	1.023,58	153,54	1.177,11	17.196,08
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	1.029,82	154,47	1.184,29	17.300,89
Limpieza.	1.023,58	153,54	1.177,11	17.196,08

	2027			
	Salario base mensual	**Plus higiene mensual**	**Total mensual**	**Total anual**
Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1.772,95	265,94	2.038,89	29.785,59
Director/a de área o departamento.	1.596,01	239,40	1.835,41	26.812,90
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado.				
Titulado/a grado superior.	1.631,65	244,75	1.876,40	27.411,77
titulado/a grado medio.	1.596,01	239,40	1.835,41	26.812,90
Técnico de grado superior.	1.204,62	180,69	1.385,31	20.237,64
Técnico de grado medio.	1.118,32	167,75	1.286,07	18.787,79
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1.396,52	209,48	1.606,00	23.461,59
Oficial/a de primera.	1.210,48	181,57	1.392,06	20.336,12
Oficial/a de segunda.	1.118,32	167,75	1.286,07	18.787,79
Auxiliar administrativo.	1.051,72	157,76	1.209,48	17.668,97
Comercial.	1.107,52	166,13	1.273,64	18.606,27
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1.396,52	209,48	1.606,00	23.461,59
Encargado/a.	1.283,47	192,52	1.475,99	21.562,36
Conductor/a de 1.ª	1.210,52	181,58	1.392,09	20.336,69
Maquinista-especialista.	1.145,66	171,85	1.317,51	19.247,14
Oficial/a.	1.142,22	171,33	1.313,56	19.189,36
Conductor/a-especialista.	1.142,22	171,33	1.313,56	19.189,36
Carretillero/a-especialista.	1.142,22	171,33	1.313,56	19.189,36

Mecánico/a-especialista.	1.142,22	171,33	1.313,56	19.189,36
Sopletista-especialista.	1.142,22	171,33	1.313,56	19.189,36
Especialista.	1.059,17	158,88	1.218,05	17.794,06
Peón/a.	1.051,72	157,76	1.209,48	17.668,97
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	1.058,14	158,72	1.216,86	17.776,67
Limpieza.	1.051,72	157,76	1.209,48	17.668,97

Nota: Todas las cantidades anteriormente establecidas se refieren a euros. El total mensual está referido a las pagas ordinarias. El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias. El plus de higiene se calcula como un 15 % del salario base.

	2025 – Euros	**2026 – Euros**	**2027 – Euros**
Complemento plus transporte.	2,87	2,96	3,06
Dieta diaria pernocta.	57,66	59,54	61,47
Dieta por uso vehículo particular, km.	0,34	0,35	0,36
Dieta por comida/medio día fuera domicilio.	14,73	15,21	15,70
Ayuda familiar.	18,76	19,37	20,00

ANEXO 3.- Protocolo de actuación frente al acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, acoso y la violencia contra las personas LGTBI

I. Declaración de principios.

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva 2007/78/CE de igualdad de trato en el empleo que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no

discriminación.

En clave interna, el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El reciente Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

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

II. Ámbito de aplicación.

a) El protocolo será de aplicación en empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras, independientemente del vínculo jurídico que las una a aquella, y siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el presente protocolo.

b) Se excluyen de lo dispuesto en la letra anterior aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso laboral, sexual o por razón de sexo, que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplie para incluirlas, o un protocolo específico de actuación frente al acoso y la violencia contra las mismas.

c) También se aplicarán los protocolos correspondientes, a los que se hace mención en las letras anteriores, a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, de las empresas.

III. Definiciones.

Se recogen las siguientes definiciones así como las definiciones contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

a) Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional: se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de

ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

q) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

r) Acoso discriminatorio: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

s) Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que atente contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

t) Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

u) Conductas contrarias a la identidad sexual: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI), con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

v) Ciberacoso (acoso/conductas discriminatorias, contrarias a la libertad sexual y/o diversidad sexual en el ámbito digital: Cualquiera de las conductas mencionadas en las definiciones anteriores cometidas mediante la utilización de tecnologías digitales.

IV. Principios rectores y garantías del procedimiento.

En los procedimientos internos de actuación ante situaciones de acoso los siguientes principios rectores y garantías del procedimiento son de aplicación:

Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso.

Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta

confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Difusión del protocolo: las partes coinciden en la importancia que tiene el conocimiento general del presente protocolo. Por ello, las empresas se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo entre las personas trabajadoras a su cargo.

Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

V. Plazos del procedimiento.

Los plazos del procedimiento, salvo que estuvieran establecidos por cada empresa, no podrán superar los treinta y cinco días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde su inicio.

En el procedimiento se concederá un plazo de audiencia a la persona afectada, para alegar y presentar los documentos y medios de prueba que considere oportunos.

VI. Procedimiento de actuación.

a) El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien ésta autorice, ante la dirección de la empresa, o responsable del sistema, o a través del canal de denuncias que tuviera establecido la empresa.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La persona afectada podrá solicitar la presencia de un integrante de la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en la declaración que aquélla preste en el proceso de investigación.

b) La persona o personas encargadas del proceso de investigación serán designadas por la empresa; en el supuesto de que en la empresa estén ya designadas las personas que instruyan o investiguen, en relación con otros protocolos de acoso, la empresa podrá acordar que sean las mismas las que asuman el proceso de investigación.

No podrán ser encargadas de la investigación las personas que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta, con alguna de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso de investigación.

c) Tras la recepción de la denuncia, a la mayor brevedad posible, atendiendo a las circunstancias del supuesto, se valorará la aplicación del presente protocolo y, en su caso, la adopción de medidas cautelares o preventivas.

d) En el plazo máximo de veinticinco días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde que se emitió la denuncia, se deberá emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas llevadas a cabo.

VII. Resolución del procedimiento.

En la resolución del procedimiento se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido tras la oportuna investigación.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

VIII. Información.

La empresa, de existir denuncias presentadas por situaciones de acoso, informará, semestralmente, a efectos estadísticos, a su órgano interno de seguimiento del plan de igualdad, de existir dicho órgano en la empresa, del número total de denuncias y de si se han constatado o no indicios de acoso en las mismas, respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas.

Asimismo, la empresa informará, en los mismos términos del párrafo anterior, a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de las personas afectadas, siempre y cuando los denunciantes hayan dado su consentimiento.

ANEXO 4.- Protocolo de actuación con el objetivo de establecer las actuaciones y pautas de prevención necesarias para adoptar cuando se dé la concurrencia de riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos

1. Partes intervinientes.

El presente protocolo ha sido aprobado por las siguientes organizaciones sindicales y empresariales:

Federación Española de la Recuperación y el Reciclaje (FER).

Asociación Española de Recicladores Recuperadores de Papel Cartón (REPACAR).

Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).

Comisiones Obreras del Hábitat.

2. Objeto.

Establecer las actuaciones y pautas de prevención necesarias para ejecutar los trabajos cuando se dé la concurrencia de riesgos relaciones con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas altas extremas (T.ª); es decir, cuando la exposición laboral al calor y al frio pueda causar graves alteraciones en la salud de las personas trabajadoras.

3. Ámbito de aplicación y duración.

La aplicación del protocolo será en los centros de trabajo, en los desplazamientos, en los lugares de trabajo al aire libre y en aquellos lugares que no puedan quedar cerrados ante el riesgo de exposición a altas temperaturas. Por analogía con la disposición adicional única del RD 486/1997 la previsión de altas temperaturas a las que se refiere este protocolo se entenderá que se dan cuando AEMET o cualquier otro organismo análogo de una comunidad autónoma publiquen alertas naranjas o rojas.

La vigencia del protocolo se mantiene mientras siga vigente el convenio en el que fue refrendado.o en su caso hasta la firma de otro protocolo que sustituya a este.

4. Recomendaciones generales.

Se establecen como recomendaciones generales las siguientes:

– Pautas alimentarias:

> Beber regularmente, antes durante y después del trabajo, (aproximadamente cada 15-20 minutos durante el trabajo); agua fresca-no fría, sin esperar a tener sed para beber. Se deben evitar bebidas alcohólicas,azucaradas o con cafeína. Para ello se pondrá a disposición agua potable y preferentemente fresca a las personas trabajadoras expuestas.

> Comer alimentos ligeros (ensaladas, frutas o zumos naturales ayudan a devolver al cuerpo las sales perdidas con el sudor) y evitar las comidas pesadas y muy calóricas.

– Ropa adecuada:

> Utilizar ropa ancha, clara y transpirable y casco o sombreros/gorras de tejido transpirable cuando se posible.

> Cubrir la mayor parte del cuerpo y no quitarse la ropa. Allí donde no sea posible, utilizar cremas de protección solar.

– Además:

> Siempre que sea posible, adaptar los horarios de trabajo y las tareas que impliquen mayor esfuerzo físico a los horarios de menor exposición y programar descansos.

> En caso de alerta naranja o roja en la medida en que sea posible se evitará que las personas trabajadoras se

encuentren aisladas realizando el trabajo y se facilitarán descansos frecuentes en lugares a la sombra, frescos o climatizados, siempre que sea posible, prestando atención frecuentemente a su estado.

> Las instalaciones de higiene y bienestar dispondrán de climatización adecuada.

> Selección adecuada de EPI´S a usar por las personas trabajadoras.

> Formación a las personas trabajadoras incluyendo el apartado de primeros auxilios y medidas de emergencia en caso de golpe de calor.

> En caso de que el dictamen de aptitud de la persona trabajadora refleje alguna limitación con relación a los trabajos con exposición a altas temperaturas, se le asignará prioritariamente otros trabajos con menos exposición a altas temperaturas.

> En los trabajos que requieran la presencia constante de una persona trabajadora a la intemperie (exposición excesiva a la radiación solar), se valorará la rotación de la misma con otras personas trabajadoras que puedan relevarle en sus tareas. También se adoptarán aquellas medidas preventivas, para intentar dotar a estas zonas de sombra mediante sistemas artificiales, siempre que sea posible.

> La empresa mostrará especial atención a aquellas personas trabajadoras, de nueva incorporación o que se hayan reincorporado tras un periodo prolongado de ausencia.

5. Actividades y trabajos de exterior.

En la planificación horaria de los trabajos cuando se prevean altas temperaturas se tendrán en cuenta las zonas de sombra de los centros o lugares de trabajo, así como los trabajos que requieren esfuerzo físico intenso o los trabajos pesados, o en los que las temperaturas que alcanza el material expuesto al sol hacen inviable operar con las manos el material.

– Trabajos pesados:

— Trabajo intenso de brazos y el tronco.

— Manipulación manual de cargas pesadas: manipulación de residuos pesados y/o delicados.

— Caminar a paso ligero (5,5 a 7 km/h), o caminar a 4 km/h, con cargas de hasta 25 kg.

— Empujar o tirar de carros, carretillas con carga pesada.

— Colocación de piezas pesadas.

– Trabajos muy pesados:

— Trabajos muy rápidos e intensos (carga y descarga de objetos pesados).

— Trabajar con herramientas pesadas y con ambas manos o hacha (<4,4 kg, 15 golpes/min).

— Subir escaleras o escalas durante tiempo prolongado.

— Caminar a paso ligero, correr (por encima de 7 km/h).

El presente protocolo no será de aplicación en las actuaciones de urgencia, para las cuales, se establecerán las medidas preventivas específicas que considere la empresa que sean necesarias en función de sus características.

6. Predicción y vigilancia de los fenómenos meteorológicos adversos.

En la actualidad, la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) tiene elaborado el Plan Nacional de Predicción y Vigilancia de Fenómenos Meteorológicos Adversos (Meteoalerta) para la facilitación de la mejor información posible sobre la predicción y vigilancia de los fenómenos meteorológicos adversos, que son aquellos que pueden afectar a la seguridad de las personas y a los bienes materiales.

Se aprovechará el aviso de fenómeno meteorológico adverso (FMA) que tiene tres niveles definidos por colores: amarillo, naranja y rojo, en orden creciente de peligrosidad para la planificación de los trabajos que se desarrollen al aire libre y para la toma en consideración en la evaluación de riesgos laborales de la adopción de medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas altas extremas.

7. Escenarios de alerta.

– En general:

> Una persona responsable de las tareas deberá consultar diariamente las previsiones meteorológicas en la época estival e invernal, informándose sobre las temperaturas previstas y los niveles de extremos térmicos, Esta persona informará del nivel de alerta a las personas responsables de seguridad de los empleados propios y de los empleados subcontratados que adoptaran las medidas para planificar el trabajo diario y evitar o minimizar el riesgo.

> En la época estival e invernal en el tablón de anuncios del centro/lugar de trabajo se indicará el color del nivel de riesgo del día, según información facilitada por AEMET.

– Nivel de riesgo verde: No existe ningún riesgo meteorológico:

> Trabajos con normalidad.

– Amarillo: Este nivel no genera ningún aviso, pero hace una llamada para que se esté atento a la predicción meteorológica en vigor:

> Se deberán supervisar los trabajos en el exterior y prestar especial atención a las «personas trabajadoras especialmente sensibles».

– Naranja: Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales).

> En las horas de mas calor se priorizarán los trabajos en interiores o a la sombra.

> Se dispondrá de puntos de suministro de agua a disposición del trabajador.

> Para la maquinaria, la que disponga de cabinas climatizadas en funcionamiento podrá trabajar con normalidad. Aquella que no disponga de sistema de climatización operativo, se priorizarán los trabajos en zonas de sombra y a ser posible fuera de la franja horaria de máxima exposición.

– Rojo: El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto).

> En aquellos trabajos que se ejecuten en el exterior, en los que exista riesgo de exposición para la persona trabajadora y este no pueda ser reducido o eliminado, y las medidas preventivas anteriores o las contenidas en las evaluaciones de riesgos laborales de la empresa no garanticen la protección de las personas trabajadoras,

resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

8. Información:

– Se impartirán charlas informativas de este protocolo y de la sintomatología de un golpe de calor.

– En los casos de alerta naranja y roja por temperaturas, se les informará diariamente a las personas trabajadoras sobre la previsión meteorológica y el nivel de alerta.

9. Adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos.

Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan ser cerrados, deberá evaluarse el riesgo y tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos incluyendo los derivados de temperaturas elevadas extremas.

Las evaluaciones de riesgos laborales deberán tomar en consideración los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

La empresa podrá adaptar las condiciones y horarios de trabajo de las personas que desarrollen trabajos al aire libre durante los días en los que estén activos avisos de nivel naranja o rojo por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos de temperaturas relevadas extremas, y las medidas contempladas en las evaluaciones de riesgos laborales no garanticen la protección de las personas trabajadoras, de conformidad a las reglas que se establecen a continuación:

1. Emitido el aviso de fenómeno meteorológico adverso, de nivel naranja o rojo, por la AEMET, la empresa procederá a adaptar, en cumplimiento de la obligación que impone el Real Decreto 486/1997 las condiciones de trabajo de las horas y días afectados por dicho aviso, siguiendo las reglas fijadas al respecto en el presente artículo. En todo caso se priorizará la sustitución de la realización de las tareas inicialmente previstas por la realización de otras tareas que no impliquen riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.

2. Si no fuera posible la realización de esas otras tareas, la adaptación de las condiciones de trabajo podrá consistir, tanto en la reducción o modificación de la jornada diaria prevista, como en la alteración de la hora de inicio y/o finalización de la misma, y se podrá llevar a cabo por vía de:

a) Realizar la jornada de forma continuada.

b) Adelantar la hora de inicio de la jornada diaria.

c) Postponer la hora de inicio de la jornada diaria.

d) Interrumpir la jornada diaria.

e) Interrumpir y reanudar la jornada diaria, con un máximo de dos horas de intervalo.

f) Adelantar la hora de finalización de la jornada diaria.

g) Postponer la hora de finalización de la jornada diaria.

h) se podrá adoptar las medidas anteriores de forma conjunta.

3. Si se interrumpiesen tareas durante la jornada diaria, éstas se podrán reanudar en el mismo día en las horas en las que no concurran dichos fenómenos meteorológicos adversos o, de concurrir, se garantice la debida protección de la persona trabajadora. Si la empresa plantease que la reanudación conllevara terminar la jornada laboral más tarde del horario inicialmente previsto, deberá comunicarlo a la representación legal, en caso de que exista, de las personas trabajadoras del centro de trabajo en caso de que exista y la realización de jornada fuera del horario ordinario habrá de contar con el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

4. La empresa, para la adaptación de las condiciones de trabajo enumerada en el apartado 2 de los días afectados por aviso de nivel naranja o rojo emitido por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas, deberá preavisar a la persona trabajadora y comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo los horarios con la máxima antelación posible y en todo caso con un mínimo de 72 horas de antelación con carácter general.

Si la persona trabajadora no pudiese atender a esta adaptación de las condiciones de trabajo por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, no podrá ser objeto de ningún tipo de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo.

5. Si la AEMET desactivase el aviso de fenómeno meteorológico adverso de nivel naranja o rojo para el o los días que la empresa hubiese preavisado de la adaptación de las condiciones de trabajo, la empresa podrá dejar sin efecto la adaptación de las condiciones de trabajo y en cualquier caso antes del inicio de la jornada laboral del día en cuestión comunicándolo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo.

Si la persona trabajadora no pudiese atender a esta adaptación de las condiciones de trabajo por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, no podrá ser objeto de ningún tipo de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo.

6. Cuando la AEMET emitiese un «aviso especial» o «excepcional», en los términos definidos por la misma (coincidencia de determinados fenómenos meteorológicos adversos, la intensidad de los mismos, su duración temporal o su coincidencia con épocas o eventos de marcada importancia social que puedan incrementar el impacto de los fenómenos meteorológicos adversos), no será exigible el preaviso establecido en el apartado 4 para la adaptación de las condiciones de trabajo. En estos supuestos la empresa no podrá en ningún caso aplicar el régimen disciplinario respecto de aquella persona trabajadora que no pudiese atender, por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, a la adaptación de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en ellos términos fijados en el presente artículo. Tampoco será exigible dicho preaviso si el día, y/o el posterior a éste, en el que se emitiese el aviso de nivel naranja o rojo por parte de la AEMET no fuese laborable, debiendo la empresa preavisar a la persona trabajadora de la adaptación de las condiciones de trabajo con la mayor antelación posible y, en todo caso, al inicio de la jornada del primer día laborable.

7. Las horas de desarrollo de la jornada diaria prevista que hayan sido modificadas se abonarán en el mes en el que inicialmente se iban a prestar, sin perjuicio de que la prestación efectiva del trabajo se efectúe en otra fecha.

8. La persona trabajadora deberá recuperar el 70% de las horas de trabajo no realizadas de los días afectados por los avisos de nivel naranja o rojo emitidos por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas que dieron lugar a que no se trabajase la totalidad de la jornada diaria prevista, debiendo conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de dicha recuperación, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador, la recuperación deberá llevarse a cabo dentro de los 6 meses siguientes al día en que se produjo la adaptación de las condiciones de trabajo.

En todo caso, serán de aplicación prioritaria las reglas específicas en materia de recuperación de horas de trabajo no trabajadas como consecuencia de la emisión de avisos de nivel naranja o rojo por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas que expresamente estuviesen regulados en pactos de empresa.

9. Durante la prestación del trabajo a que se refiere al apartado anterior, deberán respetarse, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legal y convencionalmente.

10. Pautas ante situaciones meteorológicas extremas por frio.

No se puede olvidar la exposición que sufren las personas trabajadoras ante las temperaturas extremas por frio, lluvia o viento. Como recoge la nota técnica de prevención 1036 los efectos del frio se concentran en una sensación de falta de confort y dolor lo que hace que disminuya la capacidad física, cognitiva y psicomotriz. Ello tiene efectos respiratorios, cardiovasculares y puede generar lesiones por frio. También puede generar efectos asociados al frio como caídas y resbalones y otro tipo de accidentes. La sensación por frio puede acentuarse por el efecto del viento y de la humedad.

Los trabajos en altura solo podrán realizarse cuando las condiciones meteorológicas no pongan en peligro la salud y la seguridad de las personas que los realizan ya que la acción del viento, rayos, granizo, nieve, hielo o lluvia intensa pueden poner en peligro la seguridad del equipo o de las personas directamente.

También se debe valorar el riesgo de exposición a vibraciones mecánicas que puede verse agravado en el desarrollo de tareas en condiciones climáticas adversas por la acción del frío.

Medidas específicas a aplicar:

Favorecer la alternancia de tareas.

Incrementar los descansos o pausas para refugiarse de la intemperie y calentarse. Son preferibles pausas largas y menos frecuentes, que cortas y frecuentes.

Planificar las actividades del exterior teniendo en cuenta el factor del frio, viento, rayos, granizo, nieve, hielo o lluvia.

Evitar los trabajos en solitario y favorecer la realización de las tareas entre dos o más personas.

Adaptación de horarios a las horas de mayor temperatura, de no ser posible prohibición de realización de las tareas en horas con muy bajas temperaturas sin la protección adecuada.

Las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural no se expondrán al frío extremo.

Reducción de la pérdida de calor con el uso de ropa de protección adecuada que garantice el aislamiento térmico, protección frente a la humedad y permeabilidad al aire. La ropa que tiene que cumplir con los estándares ergonómicos deberá poder cambiarse cuando pueda perder su capacidad de protección y poner en riesgo la seguridad del trabajador.

Suministro de calor externo. Se deben garantizar pausas en una zona habilitada con equipos de climatización para posibilitar que las personas trabajadoras se puedan calentar.

Formación/información a las personas trabajadoras para hacer frente a condiciones adversas.

Cuando las medidas anteriores no sean suficientes procederá:

La adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

Con riesgo eléctrico por tormenta o riesgo por viento que dificulte la visibilidad o limite las condiciones de seguridad, se suspenderá la realización de trabajos en el exterior.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE RECUPERACIÓN Y RECICLADO DE RESIDUOS Y MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS				
CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 76 Viernes 29 de marzo de 2019)				
Artículo 16. Jornada laboral				
La jornada laboral será de mil setecientas setenta y seis horas anuales	1776			
Artículo 14. Complementos				

c) Complemento de plus de transporte.-Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales por día efectivamente trabajado o fracción del mismo de:				
Desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019:	2.38			
Desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020:	2.43			
Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021:	2.48			
Artículo 15. Ayuda familiar				
Se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes e hijo a su cargo en edades comprendidas entre los 0 a 16 años, ambos inclusive, en la siguiente cuantía:				
Desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019:	15.62			
Desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020:	15.93			
Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021:	16.25			
Artículo 24. Desplazamientos.				
a) En los casos de desplazamientos que impliquen el pernoctar fuera del domicilio y localidad del trabajador/a, una dieta diaria de	48.00	euros en 2019,		
	48.96	euros en 2020		
y	49.94	euros en 2021		
b) En casos de desplazamientos en vehículo particular, por kilómetro recorrido de	0.28	euros en 2019,		

	0.28	euros en 2020		
y	0.29	euros en 2021		
c) Si por necesidades de la empresa algún trabajador debiera realizar la comida de medio día fuera de su domicilio ... media dieta	12.25	euros en 2019,		
	12.50	euros en 2020		
y	12.75	euros en 2021		
TABLAS.				
2019	Salario base mensual	Plus higiene mensual	Total mensual	Total anual
Grupo profesional Personal de Dirección.				
Director/a Gerente.	1,397.86	209.68	1,607.54	23,484.03
Director/a de área o departamento.	1,258.34	188.75	1,447.09	21,140.17
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado.				
Titulado/a grado superior.	1,286.44	192.97	1,479.41	21,612.27
titulado/a grado medio.	1,258.34	188.75	1,447.09	21,140.17
Técnico de grado superior.	945.16	141.77	1,086.94	15,878.73
Técnico de grado medio.	873.20	130.98	1,004.18	14,669.79
Grupo profesional Administración.				
Jefe/a de primera.	1,101.07	165.16	1,266.23	18,497.97
Oficial/a de primera.	945.16	141.77	1,086.94	15,878.73
Oficial/a de segunda.	873.20	130.98	1,004.18	14,669.79
Auxiliar administrativo.	810.80	121.62	932.42	13,621.41
Grupo profesional Personal de producción.				
Encargado/a general.	1,101.07	165.16	1,266.23	18,497.97

Encargado/a.	1,002.15	150.32	1,152.47	16,836.12
Oficial/a.	891.87	133.78	1,025.65	14,983.38
Conductor/a de 1.ª.	945.19	141.78	1,086.97	15,879.25
Conductor/a-especialista.	891.87	133.78	1,025.65	14,983.38
Maquinista-especialista.	894.55	134.18	1,028.73	15,028.44
Carretillero/a-especialista.	891.87	133.78	1,025.65	14,983.38
Mecánico/a-especialista.	891.87	133.78	1,025.65	14,983.38
Sopletista-Especialista.	891.87	133.78	1,025.65	14,983.38
Especialista.	835.08	125.26	960.35	14,029.41
Peón/a.	810.80	121.62	932.42	13,621.41
Grupo Profesional Personal subalterno.				
controlador y/u ordenanza.	834.27	125.14	959.41	14,015.71
Limpieza.	810.80	121.62	932.42	13,621.41
2020	Salario base mensual	Plus higiene mensual	Total mensual	Total anual
Grupo profesional Personal de Dirección.				
Director/a Gerente.	1,425.82	213.87	1,639.69	23,953.71
Director/a de área o departamento.	1,283.51	192.53	1,476.04	21,562.97
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado.				
Titulado/a grado superior.	1,312.17	196.83	1,509.00	22,044.51
titulado/a grado medio.	1,283.51	192.53	1,476.04	21,562.97
Técnico de grado superior.	964.07	144.61	1,108.68	16,196.31
Técnico de grado medio.	890.67	133.60	1,024.27	14,963.18
Grupo profesional Administración.				
Jefe/a de primera.	1,123.09	168.46	1,291.55	18,867.93
Oficial/a de primera.	964.07	144.61	1,108.68	16,196.31

Oficial/a de segunda.	890.67	133.60	1,024.27	14,963.18
Auxiliar administrativo.	827.01	124.05	951.07	13,893.83
Grupo profesional Personal de producción.				
Encargado/a general.	1,123.09	168.46	1,291.55	18,867.93
Encargado/a.	1,022.19	153.33	1,175.52	17,172.84
Oficial/a.	909.70	136.46	1,046.16	15,283.04
Conductor/a de 1.ª.	964.10	144.61	1,108.71	16,196.83
Conductor/a-especialista.	909.70	136.46	1,046.16	15,283.04
Maquinista-especialista.	912.44	136.87	1,049.31	15,329.01
Carretillero/a-especialista.	909.70	136.46	1,046.16	15,283.04
Mecánico/a-especialista.	909.70	136.46	1,046.16	15,283.04
Sopletista-especialista.	909.70	136.46	1,046.16	15,283.04
Especialista.	851.79	127.77	979.55	14,310.00
Peón/a.	827.01	124.05	951.07	13,893.83
Grupo Profesional Personal subalterno.				
Controlador y/u ordenanza.	850.95	127.64	978.60	14,296.02
Limpieza.	827.01	124.05	951.07	13,893.83
2021	Salario base mensual	Plus higiene mensual	Total mensual	Total anual
Grupo profesional Personal de Dirección.				
Director/a Gerente.	1454.33	218.15	1672.48	24432.79
Director/a de área o departamento.	1,309.18	196.38	1,505.56	21,994.23
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado.				
Titulado/a grado superior.	1,338.42	200.76	1,539.18	22,485.40
Titulado/a grado medio.	1,309.18	196.38	1,505.56	21,994.23
Técnico de grado superior.	983.35	147.50	1,130.85	16,520.23

Técnico de grado medio.	908.48	136.27	1,044.75	15,262.45
Grupo profesional Administracion.				
Jefe/a de primera.	1,145.55	171.83	1,317.39	19,245.29
Oficial/a de primera.	983.35	147.50	1,130.85	16,520.23
Oficial/a de segunda.	908.48	136.27	1,044.75	15,262.45
Auxiliar administrativo.	843.55	126.53	970.09	14,171.71
Grupo profesional Personal de producción.				
Encargado/a general.	1,145.55	171.83	1,317.39	19,245.29
Encargado/a.	1,042.64	156.40	1,199.03	17,516.30
Oficial/a.	927.90	139.18	1,067.08	15,588.70
Conductor/a de 1.ª.	983.38	147.51	1,130.89	16,520.77
Conductor/a-especialista.	927.90	139.18	1,067.08	15,588.70
Maquinista-especialista.	930.69	139.60	1,070.29	15,635.59
Carretillero/a-especialista.	927.90	139.18	1,067.08	15,588.70
Mecánico/a-especialista.	927.90	139.18	1,067.08	15,588.70
Sopletista-especialista.	927.90	139.18	1,067.08	15,588.70
Especialista.	868.82	130.32	999.14	14,596.20
Peón/a.	843.55	126.53	970.09	14,171.71
Grupo Profesional Personal subalterno.				
controlador y/u ordenanza.	867.97	130.20	998.17	14,581.94
Limpieza.	843.55	126.53	970.09	14,171.71
CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 177 - Lunes 25 de julio de 2022)				
Código de convenio núm.:	99004345011982			

Artículo 14. Complementos				
a) Complemento personal ... para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en:				
Un	5%	sobre el salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa		
Un	10%	sobre el salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la empresa		
Un	15%	total sobre el salario base al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa		
Un	20%	total sobre el salario base al cumplirse los veinte años de servicio efectivo en la empresa		
Se estima este	20%	como tope de antigüedad ...		
para todas las categorías a partir de los veinte años en la empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas, hasta la fecha de la firma del presente convenio				

b) Complemento de vencimiento periódico superior al mes	3	consistentes en un mes de salario base más antigüedad cada una		
c) Complemento de plus de transporte ... para todas las categorías profesionales por día efectivamente trabajado o fracción del mismo de:				
Desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022:	2.55		euros	
Desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023:	2.63		euros	
Desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024:	2.71		euros	
Artículo 15. Ayuda familiar				
Desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022:	16.74	euros		
Desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023:	17.24	euros		
Desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024:	17.76	euros		
Artículo 16. Jornada laboral	1776	horas anuales		
Artículo 24. Desplazamientos				
a) En los casos de desplazamientos que impliquen el pernoctar fuera del domicilio ... una dieta diaria				
de	51.44	euros en 2022		
	52.98	euros en 2023		

y	54.57	euros en 2024		
b) En casos de desplazamientos en vehículo particular, por kilómetro recorrido				
de	0.30	euros en 2022		
	0.31	euros en 2023		
y	0.32	euros en 2024		
c) realizar la comida de medio día o la cena fuera de su domicilio ... media dieta				
	13.13	euros en 2022		
	13.53	euros en 2023		
y	13.93	euros en 2024		
Artículo 38. Trabajo nocturno	15%	sobre el salario base		
TABLA				
2022	Salario Base Mensual	Plus Higiene Mensual	Total mensual	Total anual
Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1,497.96	224.69	1,722.65	25,165.73
Director/a de área o departamento.	1,348.46	202.27	1,550.72	22,654.05
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado.				
Titulado/a grado superior.	1,378.57	206.79	1,585.36	23,160.02
Titulado/a grado medio.	1,348.46	202.27	1,550.72	22,654.05
Técnico de grado superior.	1,012.85	151.93	1,164.78	17,015.89
Técnico de grado medio.	868.86	130.33	999.18	14,596.79
Grupo profesional Administración				

Jefe/a de primera.	1,179.92	176.99	1,356.90	19,822.60
Oficial/a de primera.	1,073.92	161.09	1,235.01	18,041.84
Oficial/a de segunda.	955.74	143.36	1,099.10	16,056.38
Auxiliar administrativo.	868.86	130.33	999.18	14,596.79
Comercial.	935.73	140.36	1,076.09	15,720.34
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1,179.92	176.99	1,356.90	19,822.60
Encargado/a.	1,073.92	161.09	1,235.01	18,041.84
Oficial/a.	955.74	143.36	1,099.10	16,056.38
Conductor/a de 1.ª	1,012.88	151.93	1,164.81	17,016.41
Conductor/a-especialista.	955.74	143.36	1,099.10	16,056.43
Maquinista-especialista.	958.61	143.79	1,102.40	16,104.66
Carretillero/a-especialista.	955.74	143.36	1,099.10	16,056.38
Mecánico/a-especialista.	955.74	143.36	1,099.10	16,056.38
Sopletista-especialista.	955.74	143.36	1,099.10	16,056.38
Especialista.	894.88	134.23	1,029.12	15,034.06
Peón/a.	868.86	130.33	999.18	14,596.79
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	894.01	134.10	1,028.11	15,019.35
Limpieza.	868.86	130.33	999.18	14,596.79
Nota: ... El total mensual está referido a las pagas ordinarias. El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias				
El plus de higiene se calcula como un	15%	del salario base		
Se ubica el comercial en la tabla salarial por primera vez en el año 2022				

2023	Salario Base Mensual	Plus Higiene Mensual	Total mensual	Total anual
Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1,542.90	231.43	1,774.33	25,920.70
Director/a de área o departamento.	1,388.91	208.34	1,597.25	23,333.67
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado				
Titulado/a grado superior.	1,419.93	212.99	1,632.92	23,854.82
Titulado/a grado medio.	1,388.91	208.34	1,597.25	23,333.67
Técnico de grado superior.	1,043.24	156.49	1,199.72	17,526.37
Técnico de grado medio.	894.92	134.24	1,029.16	15,034.69
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1,215.31	182.30	1,397.61	20,417.28
Oficial/a de primera.	1,106.14	165.92	1,272.06	18,583.10
Oficial/a de segunda.	984.41	147.66	1,132.07	16,538.07
Auxiliar administrativo.	894.92	134.24	1,029.16	15,034.69
Comercial.	963.81	144.57	1,108.38	16,191.95
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1,215.31	182.30	1,397.61	20,417.28
Encargado/a.	1,106.14	165.92	1,272.06	18,583.10
Oficial/a.	984.41	147.66	1,132.07	16,538.07
Conductor/a de 1.ª.	1,043.27	156.49	1,199.76	17,526.90
Conductor/a-especialista.	984.41	147.66	1,132.07	16,538.12
Maquinista-especialista.	987.37	148.11	1,135.47	16,587.80
Carretillero/a-especialista.	984.41	147.66	1,132.07	16,538.07
Mecánico/a-especialista.	984.41	147.66	1,132.07	16,538.07
Sopletista-especialista.	984.41	147.66	1,132.07	16,538.07
Especialista.	921.73	138.26	1,059.99	15,485.08
Peón/a.	894.92	134.24	1,029.16	15,034.69
Grupo Profesional Personal subalterno				

Controlador y/u ordenanza.	920.83	138.12	1,058.95	15,469.93
Limpieza.	894.92	134.24	1,029.16	15,034.69
Nota: ... El total mensual está referido a las pagas ordinarias. El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias				
El plus de higiene se calcula como un	15%	del salario base		
Se ubica el comercial en la tabla salarial por primera vez en el año 2022				
2024	Salario Base Mensual	Plus Higiene Mensual	Total mensual	Total anual
Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1,589.19	238.38	1,827.56	26,698.32
Director/a de área o departamento.	1,430.58	214.59	1,645.16	24,033.68
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado				
Titulado/a grado superior.	1,462.53	219.38	1,681.91	24,570.46
Titulado/a grado medio.	1,430.58	214.59	1,645.16	24,033.68
Técnico de grado superior.	1,074.53	161.18	1,235.71	18,052.16
Técnico de grado medio.	921.77	138.27	1,060.04	15,485.73
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1,251.77	187.77	1,439.54	21,029.79
Oficial/a de primera.	1,139.32	170.90	1,310.22	19,140.59
Oficial/a de segunda.	1,013.94	152.09	1,166.03	17,034.22
Auxiliar administrativo.	921.77	138.27	1,060.04	15,485.73
Comercial.	992.72	148.91	1,141.63	16,677.71
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1,251.77	187.77	1,439.54	21,029.79

Encargado/a.	1,139.32	170.90	1,310.22	19,140.59
Oficial/a.	1,013.94	152.09	1,166.03	17,034.22
Conductor/a de 1.ª.	1,074.57	161.18	1,235.75	18,052.71
Conductor/a-especialista.	1,013.94	152.09	1,166.04	17,034.27
Maquinista-especialista.	1,016.99	152.55	1,169.54	17,085.43
Carretillero/a-especialista.	1,013.94	152.09	1,166.03	17,034.22
Mecánico/a-especialista.	1,013.94	152.09	1,166.03	17,034.22
Sopletista-especialista.	1,013.94	152.09	1,166.03	17,034.22
Especialista.	949.38	142.41	1,091.79	15,949.64
Peón/a.	921.77	138.27	1,060.04	15,485.73
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	948.45	142.27	1,090.72	15,934.03
Limpieza.	921.77	138.27	1,060.04	15,485.73
Nota: ... El total mensual está referido a las pagas ordinarias. El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias				
El plus de higiene se calcula como un	15%	del salario base		
Se ubica el comercial en la tabla salarial por primera vez en el año 2022				
CORRECCIÓN TABLAS (BOE Núm. 192 - Jueves 11 de agosto de 2022)				
2022	Salario Base Mensual	Plus Higiene Mensual	Total mensual	Total anual

Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1,497.96	224.69	1,722.65	25,165.73
Director/a de área o departamento.	1,348.46	202.27	1,550.72	22,654.05
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado				
Titulado/a grado superior.	1,378.57	206.79	1,585.36	23,160.02
Titulado/a grado medio.	1,348.46	202.27	1,550.72	22,654.05
Técnico de grado superior.	1,012.85	151.93	1,164.78	17,015.89
Técnico de grado medio.	935.73	140.36	1,076.09	15,720.34
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1,179.92	176.99	1,356.90	19,822.60
Oficial/a de primera.	1,012.85	151.93	1,164.78	17,015.89
Oficial/a de segunda.	935.73	140.36	1,076.09	15,720.34
Auxiliar administrativo.	868.86	130.33	999.18	14,596.79
Comercial.	935.73	140.36	1,076.09	15,720.34
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1,179.92	176.99	1,356.90	19,822.60
Encargado/a.	1,073.92	161.09	1,235.01	18,041.84
Oficial/a.	955.74	143.36	1,099.10	16,056.38
Conductor/a de 1.ª.	1,012.88	151.93	1,164.81	17,016.41
Conductor/a-especialista.	955.74	143.36	1,099.10	16,056.43
Maquinista-especialista.	958.61	143.79	1,102.40	16,104.66
Carretillero/a-especialista.	955.74	143.36	1,099.10	16,056.38
Mecánico/a-especialista.	955.74	143.36	1,099.10	16,056.38
Sopletista-especialista.	955.74	143.36	1,099.10	16,056.38
Especialista.	894.88	134.23	1,029.12	15,034.06
Peón/a.	868.86	130.33	999.18	14,596.79
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	894.01	134.10	1,028.11	15,019.35

Limpieza.	868.86	130.33	999.18	14,596.79
Nota: Todas las cantidades anteriormente establecidas se refieren a Euros.				
El total mensual está referido a las pagas ordinarias.				
El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias.				
El plus de higiene se calcula como un	15%	del salario base.		
Se ubica el comercial en la tabla salarial por primera vez en el año 2022,				
2023	Salario Base Mensual	Plus Higiene Mensual	Total mensual	Total anual
Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1,542.90	231.43	1,774.33	25,920.70
Director/a de área o departamento.	1,388.91	208.34	1,597.25	23,333.67
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado				
Titulado/a grado superior.	1,419.93	212.99	1,632.92	23,854.82
Titulado/a grado medio.	1,388.91	208.34	1,597.25	23,333.67
Técnico de grado superior.	1,043.24	156.49	1,199.72	17,526.37
Técnico de grado medio.	963.81	144.57	1,108.38	16,191.95
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1,215.31	182.30	1,397.61	20,417.28
Oficial/a de primera.	1,043.24	156.49	1,199.72	17,526.37
Oficial/a de segunda.	963.81	144.57	1,108.38	16,191.95
Auxiliar administrativo.	894.92	134.24	1,029.16	15,034.69
Comercial.	963.81	144.57	1,108.38	16,191.95

Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1,215.31	182.30	1,397.61	20,417.28
Encargado/a.	1,106.14	165.92	1,272.06	18,583.10
Oficial/a.	984.41	147.66	1,132.07	16,538.07
Conductor/a de 1.ª.	1,043.27	156.49	1,199.76	17,526.90
Conductor/a-especialista.	984.41	147.66	1,132.07	16,538.12
Maquinista-especialista.	987.37	148.11	1,135.47	16,587.80
Carretillero/a-especialista.	984.41	147.66	1,132.07	16,538.07
Mecánico/a-especialista.	984.41	147.66	1,132.07	16,538.07
Sopletista-especialista.	984.41	147.66	1,132.07	16,538.07
Especialista.	921.73	138.26	1,059.99	15,485.08
Peón/a.	894.92	134.24	1,029.16	15,034.69
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	920.83	138.12	1,058.95	15,469.93
Limpieza.	894.92	134.24	1,029.16	15,034.69
Nota: Todas las cantidades anteriormente establecidas se refieren a Euros.				
El total mensual está referido a las pagas ordinarias.				
El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias.				
El plus de higiene se calcula como un	15%	del salario base.		
Se ubica el comercial en la tabla salarial por primera vez en el año 2022,				
2024	Salario Base Mensual	Plus Higiene Mensual	Total mensual	Total anual

Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1,589.19	238.38	1,827.56	26,698.32
Director/a de área o departamento.	1,430.58	214.59	1,645.16	24,033.68
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado				
Titulado/a grado superior.	1,462.53	219.38	1,681.91	24,570.46
Titulado/a grado medio.	1,430.58	214.59	1,645.16	24,033.68
Técnico de grado superior.	1,074.53	161.18	1,235.71	18,052.16
Técnico de grado medio.	992.72	148.91	1,141.63	16,677.71
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1,251.77	187.77	1,439.54	21,029.79
Oficial/a de primera.	1,074.53	161.18	1,235.71	18,052.16
Oficial/a de segunda.	992.72	148.91	1,141.63	16,677.71
Auxiliar administrativo.	921.77	138.27	1,060.04	15,485.73
Comercial.	992.72	148.91	1,141.63	16,677.71
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1,251.77	187.77	1,439.54	21,029.79
Encargado/a.	1,139.32	170.90	1,310.22	19,140.59
Oficial/a.	1,013.94	152.09	1,166.03	17,034.22
Conductor/a de 1.ª.	1,074.57	161.18	1,235.75	18,052.71
Conductor/a-especialista.	1,013.94	152.09	1,166.04	17,034.27
Maquinista-especialista.	1,016.99	152.55	1,169.54	17,085.43
Carretillero/a-especialista.	1,013.94	152.09	1,166.03	17,034.22
Mecánico/a-especialista.	1,013.94	152.09	1,166.03	17,034.22
Sopletista-especialista.	1,013.94	152.09	1,166.03	17,034.22
Especialista.	949.38	142.41	1,091.79	15,949.64
Peón/a.	921.77	138.27	1,060.04	15,485.73
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	948.45	142.27	1,090.72	15,934.03

Limpieza.	921.77	138.27	1,060.04	15,485.73
Nota: Todas las cantidades anteriormente establecidas se refieren a Euros.				
El total mensual está referido a las pagas ordinarias.				
El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias.				
El plus de higiene se calcula como un	15%	del salario base.		
Se ubica el comercial en la tabla salarial por primera vez en el año 2022,				
REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 68 - Martes 21 de marzo de 2023)				
Código de convenio n.º	99004345011982			
2023	Euros			
COMPLEMENTO PLUS TRANSPORTE	2.64			
DIETA DIARIA PERNOCTA	53.11			
DIETA POR USO VEHÍCULO PARTICULAR, KM	0.31			
DIETA POR COMIDA/MEDIO DIA FUERA DOMICILIO	13.56			
AYUDA FAMILIAR	17.28			
2024	Euros			
COMPLEMENTO PLUS TRANSPORTE	2.72			

DIETA DIARIA PERNOCTA	54.70			
DIETA POR USO VEHÍCULO PARTICULAR, KM	0.32			
DIETA POR COMIDA/MEDIO DIA FUERA DOMICILIO	13.97			
AYUDA FAMILIAR	17.80			
ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2023				
	Salario Base Mensual	Plus Higiene Mensual	Total mensual	Total anual
Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1,546.64	232.00	1,778.64	25,983.61
Director/a de área o departamento.	1,392.28	208.84	1,601.12	23,390.31
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado				
Titulado/a grado superior.	1,423.38	213.51	1,636.88	23,912.72
Titulado/a grado medio.	1,392.28	208.84	1,601.12	23,390.31
Técnico de grado superior.	1,045.77	156.87	1,202.63	17,568.90
Técnico de grado medio.	966.15	144.92	1,111.07	16,231.25
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1,218.26	182.74	1,401.00	20,466.83
Oficial/a de primera.	1,045.77	156.87	1,202.63	17,568.90
Oficial/a de segunda.	966.15	144.92	1,111.07	16,231.25
Auxiliar administrativo.	900.00	135.00	1,035.00	15,120.00
Comercial.	966.15	144.92	1,111.07	16,231.25
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1,218.26	182.74	1,401.00	20,466.83
Encargado/a.	1,108.82	166.32	1,275.14	18,628.20
Oficial/a.	986.80	148.02	1,134.82	16,578.21

Conductor/a de 1.ª	1,045.80	156.87	1,202.67	17,569.44
Conductor/a-especialista.	986.80	148.02	1,134.82	16,578.27
Maquinista-especialista.	989.77	148.46	1,138.23	16,628.06
Carretillero/a-especialista.	986.80	148.02	1,134.82	16,578.21
Mecánico/a-especialista.	986.80	148.02	1,134.82	16,578.21
Sopletista-especialista.	986.80	148.02	1,134.82	16,578.21
Especialista.	923.97	138.60	1,062.56	15,522.67
Peón/a.	900.00	135.00	1,035.00	15,120.00
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	923.06	138.46	1,061.52	15,507.48
Limpieza.	900.00	135.00	1,035.00	15,120.00
El total mensual está referido a las pagas ordinarias. El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias				
El plus de higiene se calcula como un	15%	del salario base		
Se ubica el comercial en la tabla salarial por primera vez en el año 2022, no obstante, se deberán respetar las condiciones pactadas con el				
trabajador hasta el momento. Igualmente, la cifra se considera el salario fijo mínimo que debe percibir el comercial al que deberá añadirse el				
variable que haya sido o sea pactado con el trabajador				
TABLA SALARIAL 2024				
	Salario Base Mensual	Plus Higiene Mensual	Total mensual	TOTAL ANUAL

Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente	1,593.04	238.96	1,832.00	26,763.12
Director/a de área o departamento	1,434.05	215.11	1,649.16	24,092.02
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado				
Titulado/a grado superior	1,466.08	219.91	1,685.99	24,630.10
Titulado/a grado medio	1,434.05	215.11	1,649.16	24,092.02
Técnico de grado superior	1,077.14	161.57	1,238.71	18,095.97
Técnico de grado medio	995.13	149.27	1,144.40	16,718.19
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera	1,254.81	188.22	1,443.03	21,080.84
Oficial/a de primera	1,077.14	161.57	1,238.71	18,095.97
Oficial/a de segunda	995.13	149.27	1,144.40	16,718.19
Auxiliar administrativo	927.00	139.05	1,066.05	15,573.60
Comercial	995.13	149.27	1,144.40	16,718.19
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general	1,254.81	188.22	1,443.03	21,080.84
Encargado/a	1,142.09	171.31	1,313.40	19,187.05
Oficial/a	1,016.40	152.46	1,168.86	17,075.56
Conductor/a de 1.ª	1,077.17	161.58	1,238.75	18,096.52
Conductor/a-especialista	1,016.41	152.46	1,168.87	17,075.61
Maquinista-especialista	1,019.46	152.92	1,172.38	17,126.90
Carretillero/a-especialista	1,016.40	152.46	1,168.86	17,075.56
Mecánico/a-especialista	1,016.40	152.46	1,168.86	17,075.56
Sopletista-especialista	1,016.40	152.46	1,168.86	17,075.56
Especialista	951.69	142.75	1,094.44	15,988.35
Peón/a	927.00	139.05	1,066.05	15,573.60
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza	950.76	142.61	1,093.37	15,972.71

Limpieza	927.00	139.05	1,066.05	15,573.60
El total mensual está referido a las pagas ordinarias. El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias				
El plus de higiene se calcula como un	15%	del salario base		
Se ubica el comercial en la tabla salarial por primera vez en el año 2022, no obstante, se deberán respetar las condiciones pactadas con el				
trabajador hasta el momento. Igualmente, la cifra se considera el salario fijo mínimo que debe percibir el comercial al que deberá añadirse el				
variable que haya sido o sea pactado con el trabajador				
REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 87 - Martes 9 de abril de 2024)				
Código	99004345011982			
	2024 Euros			
COMPLEMENTO PLUS TRANSPORTE.	2.72			
DIETA DIARIA PERNOCTA.	54.70			
DIETA POR USO VEHÍCULO PARTICULAR, KM.	0.32			
DIETA POR COMIDA/MEDIO DÍA FUERA DOMICILIO.	13.97			

AYUDA FAMILIAR.	17.80			
ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2024				
	Salario base mensual	Plus higiene mensual	Total mensual	Total anual
Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1,593.04	238.96	1,832.00	26,763.12
Director/a de área o departamento.	1,434.05	215.11	1,649.16	24,092.02
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado				
Titulado/a grado superior.	1,466.08	219.91	1,685.99	24,630.10
titulado/a grado medio.	1,434.05	215.11	1,649.16	24,092.02
Técnico de grado superior.	1,077.14	161.57	1,238.71	18,095.97
Técnico de grado medio.	995.13	149.27	1,144.40	16,718.19
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1,254.81	188.22	1,443.03	21,080.84
Oficial/a de primera.	1,077.14	161.57	1,238.71	18,095.97
Oficial/a de segunda.	995.13	149.27	1,144.40	16,718.19
Auxiliar administrativo.	945.00	141.75	1,086.75	15,876.00
Comercial.	995.13	149.27	1,144.40	16,718.19
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1,254.81	188.22	1,443.03	21,080.84
Encargado/a.	1,142.09	171.31	1,313.40	19,187.05
Oficial/a.	1,016.40	152.46	1,168.86	17,075.56
Conductor/a de 1.ª.	1,077.17	161.58	1,238.75	18,096.52
Conductor/a-especialista.	1,016.41	152.46	1,168.87	17,075.61
Maquinista-especialista.	1,019.46	152.92	1,172.38	17,126.90
Carretillero/a-especialista.	1,016.40	152.46	1,168.86	17,075.56

Mecánico/a-especialista.	1,016.40	152.46	1,168.86	17,075.56
Sopletista-especialista.	1,016.40	152.46	1,168.86	17,075.56
Especialista.	951.69	142.75	1,094.44	15,988.35
Peón/a.	945.00	141.75	1,086.75	15,876.00
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	950.76	142.61	1,093.37	15,972.71
Limpieza.	945.00	141.75	1,086.75	15,876.00
Nota:				
El total mensual está referido a las pagas ordinarias				
El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias				
El plus de higiene se calcula como un	15%	del salario base		
\\\\\				
CONVENIO COLECTIVO (BOE núm. 280, de 21 de noviembre de 2025)				
Código	99004345011982			
Artículo 14. Complementos				
a) Complemento personal. Antigüedad				

Un	5%	sobre el salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa		
Un	10%	total sobre el salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la empresa		
Un	15%	total sobre el salario base al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa		
Un	20%	total sobre el salario base al cumplirse los veinte años de servicio efectivo en la empresa		
Un	25%	total sobre el salario base al cumplirse los 25 años de servicio efectivo en la empresa aplicable a partir del 1 de enero de 2026		
b) Complemento de vencimiento periódico superior al mes:				
pagas extraordinarias	3			
julio	primera quincena de julio	un mes de salario base + antigüedad		

diciembre	penúltima semana de diciembre	un mes de salario base + antigüedad		
marzo	en marzo	un mes de salario base + antigüedad		
c) Complemento de plus de transporte	por día efectivamente trabajado o fracción			
Artículo 16. Jornada laboral				
de	1776	horas anuales		
Artículo 17. Vacaciones remuneradas				
DÍAS NATURALES	31			
Artículo 19. Bajas				
a) IT de accidente de trabajo: hasta alcanzar el 100% neto de los conceptos salariales con tope anual 180 días al año para 2025, 2026, y 2027. b) IT de enfermedad con hospitalización: hasta alcanzar el 100% neto de los conceptos salariales con tope anual de 60 días al año o 75 ininterrumpidos. c) IT de enfermedad común: hasta alcanzar el 75% los conceptos salariales fijos desde el 4 día al 20 exclusivamente para la primera baja por enfermedad del año				
Artículo 36. Horas extraordinarias				

cantidades anuales de salario base + plus de higiene + antigüedad / horas anuales				
Artículo 37. Trabajo nocturno				
al	25%	sobre el salario base		
ANEXO 2				
2025	Salario base mensual	Plus higiene mensual	Total mensual	Total anual
Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1,679.32	251.90	1,931.22	28,212.56
Director/a de área o departamento.	1,511.72	226.76	1,738.48	25,396.86
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado				
Titulado/a grado superior.	1,545.48	231.82	1,777.31	25,964.11
titulado/a grado medio.	1,511.72	226.76	1,738.48	25,396.86
Técnico de grado superior.	1,135.48	170.32	1,305.80	19,076.03
Técnico de grado medio.	1,049.03	157.35	1,206.38	17,623.64
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1,322.77	198.42	1,521.19	22,222.54
Oficial/a de primera.	1,135.48	170.32	1,305.80	19,076.03
Oficial/a de segunda.	1,049.03	157.35	1,206.38	17,623.64
Auxiliar administrativo.	996.18	149.43	1,145.61	16,735.84
Comercial.	1,049.03	157.35	1,206.38	17,623.64
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1,322.77	198.42	1,521.19	22,222.54

Encargado/a.	1,203.95	180.59	1,384.54	20,226.29
Conductor/a de 1.ª	1,135.51	170.33	1,305.84	19,076.56
Maquinista-especialista.	1,074.67	161.20	1,235.88	18,054.52
Oficial/a.	1,071.45	160.72	1,232.17	18,000.33
Conductor/a-especialista.	1,071.45	160.72	1,232.17	18,000.33
Carretillero/a-especialista.	1,071.45	160.72	1,232.17	18,000.33
Mecánico/a-especialista.	1,071.45	160.72	1,232.17	18,000.33
Sopletista-especialista.	1,071.45	160.72	1,232.17	18,000.33
Especialista.	1,003.23	150.49	1,153.72	16,854.32
Peón/a.	996.18	149.43	1,145.61	16,735.84
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	1,002.25	150.34	1,152.59	16,837.85
Limpieza.	996.18	149.43	1,145.61	16,735.84
Nota: Todas las cantidades anteriormente establecidas se refieren a euros.				
El total mensual está referido a las pagas ordinarias.				
El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias.				
El plus de higiene se calcula como un	15%	del salario base		
2026	Salario base mensual	Plus higiene mensual	Total mensual	Total anual
Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1,725.50	258.83	1,984.33	28,988.41
Director/a de área o departamento.	1,553.29	232.99	1,786.28	26,095.28
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado				

Titulado/a grado superior.	1,587.98	238.20	1,826.18	26,678.13
titulado/a grado medio.	1,553.29	232.99	1,786.28	26,095.28
Técnico de grado superior.	1,166.70	175.01	1,341.71	19,600.62
Técnico de grado medio.	1,083.12	162.47	1,245.59	18,196.41
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1,359.15	203.87	1,563.02	22,833.66
Oficial/a de primera.	1,172.38	175.86	1,348.24	19,696.00
Oficial/a de segunda.	1,083.12	162.47	1,245.59	18,196.41
Auxiliar administrativo.	1,023.58	153.54	1,177.11	17,196.08
Comercial.	1,077.87	161.68	1,239.56	18,108.29
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1,359.15	203.87	1,563.02	22,833.66
Encargado/a.	1,243.07	186.46	1,429.53	20,883.64
Conductor/a de 1.ª	1,172.41	175.86	1,348.28	19,696.55
Maquinista-especialista.	1,109.60	166.44	1,276.04	18,641.29
Oficial/a.	1,106.27	165.94	1,272.21	18,585.34
Conductor/a-especialista.	1,106.27	165.94	1,272.21	18,585.34
Carretillero/a-especialista.	1,106.27	165.94	1,272.21	18,585.34
Mecánico/a-especialista.	1,106.27	165.94	1,272.21	18,585.34
Sopletista-especialista.	1,106.27	165.94	1,272.21	18,585.34
Especialista.	1,030.82	154.62	1,185.45	17,317.82
Peón/a.	1,023.58	153.54	1,177.11	17,196.08
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	1,029.82	154.47	1,184.29	17,300.89
Limpieza.	1,023.58	153.54	1,177.11	17,196.08
Nota: Todas las cantidades anteriormente establecidas se refieren a euros.				
El total mensual está referido a las pagas ordinarias.				

El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias.				
El plus de higiene se calcula como un	15%	del salario base		
2027	Salario base mensual	Plus higiene mensual	Total mensual	Total anual
Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1,772.95	265.94	2,038.89	29,785.59
Director/a de área o departamento.	1,596.01	239.40	1,835.41	26,812.90
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado.				
Titulado/a grado superior.	1,631.65	244.75	1,876.40	27,411.77
titulado/a grado medio.	1,596.01	239.40	1,835.41	26,812.90
Técnico de grado superior.	1,204.62	180.69	1,385.31	20,237.64
Técnico de grado medio.	1,118.32	167.75	1,286.07	18,787.79
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1,396.52	209.48	1,606.00	23,461.59
Oficial/a de primera.	1,210.48	181.57	1,392.06	20,336.12
Oficial/a de segunda.	1,118.32	167.75	1,286.07	18,787.79
Auxiliar administrativo.	1,051.72	157.76	1,209.48	17,668.97
Comercial.	1,107.52	166.13	1,273.64	18,606.27
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1,396.52	209.48	1,606.00	23,461.59
Encargado/a.	1,283.47	192.52	1,475.99	21,562.36
Conductor/a de 1.ª	1,210.52	181.58	1,392.09	20,336.69
Maquinista-especialista.	1,145.66	171.85	1,317.51	19,247.14
Oficial/a.	1,142.22	171.33	1,313.56	19,189.36
Conductor/a-especialista.	1,142.22	171.33	1,313.56	19,189.36
Carretillero/a-especialista.	1,142.22	171.33	1,313.56	19,189.36

Mecánico/a-especialista.	1,142.22	171.33	1,313.56	19,189.36
Sopletista-especialista.	1,142.22	171.33	1,313.56	19,189.36
Especialista.	1,059.17	158.88	1,218.05	17,794.06
Peón/a.	1,051.72	157.76	1,209.48	17,668.97
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	1,058.14	158.72	1,216.86	17,776.67
Limpieza.	1,051.72	157.76	1,209.48	17,668.97
Nota: Todas las cantidades anteriormente establecidas se refieren a euros.				
El total mensual está referido a las pagas ordinarias.				
El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias.				
El plus de higiene se calcula como un	15%	del salario base		
	2025	2026	2027	
Complemento plus transporte.	2.87	2.96	3.06	
Dieta diaria pernocta.	57.66	59.54	61.47	
Dieta por uso vehículo particular, km.	0.34	0.35	0.36	
Dieta por comida/medio día fuera domicilio.	14.73	15.21	15.70	
Ayuda familiar.	18.76	19.37	20.00	