

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Escor Vitoria, SLU**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de Escor Vitoria, SLU. Código convenio 01101271012024.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. - La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO

Primero. - Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo. - Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 16 de junio de 2026

El Delegado Territorial de Álava
IBON LÓPEZ ALDAZ

Convenio colectivo de la empresa contenedores Escor Vitoria, SLU**PREVIO****Partes signatarias:**

El presente convenio colectivo es firmado de una parte por la representación de la empresa y por la otra, los/as representantes de los/as trabajadores/as, con una participación de un 80 por ciento por parte de Comisiones Obreras y de un 20 por ciento del sindicato BAT.

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

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio es de aplicación obligatoria para todos los centros que Contenedores Escor Vitoria, SLU (en adelante Escor) disponga en la delegación de Álava, independientemente del material tratado: clasificación, corte, prensado, transformación y/o valorización de los distintos materiales, incluyendo su transporte, y su comercialización.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta ajena en la empresa, sin más excepciones que las establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente.

Artículo 2. Ámbito funcional

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.

El convenio obliga a Escor, dedicada a actividades diversas como recogida, transporte y servicios tales como: limpiezas varias, enfardado, prensado, embalado o envasado de cartón, papel y plásticos, destrucción de documentos, clasificación primaria de los residuos y/o materias primas secundarias mezcladas revueltas, saneamientos, cisternas, contenedores, gestión residuos, etc.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente convenio, incluye la totalidad del personal afectado por el mismo que ocupe la empresa, tanto de carácter fijo, eventual o interino, que se hallen prestando servicios en la actualidad, así como el que ingrese durante su vigencia.

Artículo 4. Comisión paritaria mixta

Se constituye una comisión paritaria formada por los/as firmantes del convenio (comité de empresa y empresa). Solicitada la convocatoria de dicha comisión por cualquiera de las dos partes, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

La comisión paritaria se reunirá siempre que un tercio de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas. La comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación. Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz, pero sin voto. Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales - PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Funciones de la comisión:

- A) Interpretación de cualquier norma de este convenio.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

Artículo 5. Vigencia y denuncia

El presente convenio entrará en vigor a partir del primero de enero de 2026, y tendrá una duración de cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2029, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, 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 dos meses previos 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 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 funcional

Atendiendo a las necesidades de la actividad productiva de la empresa, la misma se reserva el derecho de aplicar esta modalidad, y de forma unilateral, para cubrir y atender situaciones tanto ordinarias como extraordinarias, siempre con arreglo a lo dispuesto en este artículo, así como en las disposiciones normativas.

Esta medida implica que, según el tipo de movilidad funcional prevista, la empresa desplace temporalmente a la persona trabajadora de su puesto de trabajo habitual para la cual ha sido contratada, para llevar a cabo otras funciones y tareas a las que vendría desarrollando, tanto en cuanto persista la situación que ha generado esta causa.

La empresa no podrá en estos casos extinguir la relación laboral aludiendo ineptitud sobreenvenida o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional, si el desempeño de la persona trabajadora no se ajusta a los mínimos necesarios o esperados para la cobertura temporal de tales funciones.

A continuación, se señalan las dos modalidades de movilidad funcional a las cuales la dirección podría acogerse en caso de concurrir las circunstancias precisas:

1. Movilidad funcional horizontal u ordinaria.

Este tipo de movilidad se realizaría dentro de las mismas funciones del grupo profesional, sin que se tenga que acreditar ninguna causa ni seguir un procedimiento especial, y siempre que el cambio no vulnere la dignidad del trabajo o no sea contrario a la buena fe. Deberá tenerse en cuenta el grupo profesional en relación con su titulación académica, es decir, será necesario que la persona trabajadora esté en posesión de la titulación académica o profesional necesaria para ejercitar la prestación del servicio encomendado.

La empresa se compromete a formar, si fuese preciso, a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones y tareas en estas circunstancias.

2. Movilidad funcional vertical o extraordinaria.

Se trata de un mecanismo mediante el cual una persona trabajadora pueda realizar funciones propias de una categoría o grupo profesional diferente para la cual fue contratada.

Para que esta modalidad pueda llevarse a cabo, es imperativo que se deba a una causa justificada por razones técnicas u organizativas, que su duración sea la estrictamente necesaria para la atención de las nuevas tareas, y deberá ser comunicado a las/os representantes legales de las personas trabajadoras (RLPT).

Dicha movilidad vertical podrá ser ascendente o descendente:

1.1. Movilidad ascendente.

La persona trabajadora realizará funciones que están encomendadas a las de una categoría o grupo profesional superior. Tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice durante el tiempo que perdure.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional durante un periodo superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, -ya sea de forma ininterrumpida o alterna- la persona trabajadora podrá reclamar el reconocimiento de la categoría, así como la diferencia salarial correspondiente si se diera el caso. Contra la negativa de la empresa, y previa solicitud de informe al comité o en su caso a los/as delegados/as de personal, la persona trabajadora podrá reclamar al efecto ante la jurisdicción social.

1.2. Movilidad descendente.

La persona trabajadora realizará funciones que están encomendadas a las de una categoría inferior dentro del mismo grupo profesional. Este tipo de movilidad vendrá motivada o provocada debido a razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. Ello no implicará menoscabo de su formación y categoría, ni supondrá trabajo vejatorio.

Se estará al efecto el tiempo imprescindible, no pudiéndose superar en ningún caso el plazo de 4 meses en esta situación.

Se garantizará en todo momento la retribución de origen, es decir, los conceptos salariales, así como sus cuantías, no se verán alteradas.

Artículo 7. Organización del trabajo

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, que informará previamente a los comités o delegados/as de las personas trabajadoras de las modificaciones que afecten al futuro de la empresa y a la de las personas trabajadoras.

Antes del 30 de noviembre de cada año, y siempre que se haya publicado el calendario oficial en el BOE o boletines oficiales que en cada caso correspondan, la empresa señalará, con intervención de los/as representantes de los/as trabajadores/as, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

Artículo 7 bis. Tiempo de descanso y aseo personal

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada completa y continuada tendrán derecho a 20 minutos retribuidos para tomar el refrigerio, considerándose dicho tiempo como efectivo de trabajo.

Todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada completa y continuada dispondrán de 15 minutos para su aseo personal al final de la jornada. Las personas que realicen su jornada a turno partido dispondrán de 10 minutos para su aseo al final de cada sección de la jornada. En ambos casos dicho tiempo para el aseo será considerado como efectivo.

Para la persona trabajadora que, por circunstancias de producción o realización de las labores solicitadas por la empresa, deba comer dentro de la jornada partida, la empresa pondrá a su disposición establecimientos específicos para que la persona trabajadora no tenga que asumir el coste y dispondrá de una hora máximo para su disfrute. En el supuesto de no existir un acuerdo con ningún establecimiento se le anticipará en metálico el importe para cubrir los gastos de manutención.

Artículo 8. Digitalización y desconexión digital

Los/as 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/a.

Artículo 8 bis. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en el ámbito laboral

Los/as empleadores/as 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. La empresa deberá informar previamente a las personas trabajadoras y, en su caso a la representación legal de los/as trabajadores/as sobre la adopción de estas medidas.

Con carácter previo la empresa deberá 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 9. Personal

El personal que presta sus servicios en la empresa 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/a y titulado/a.
- c) Administración.
- d) Personal de producción.
- e) Personal subalterno.

Grupo a) Personal de dirección:

- 1. Director/a gerente/a.
- 2. Director/a de área.

Grupo b) Personal técnico y titulado/a:

- 3. Jefe/a de servicio.
- 4. Titulado/a grado superior.
- 5. Titulado/a grado medio.
- 6. Técnico de grado superior.
- 7. Técnico de grado medio.

Grupo c) Personal de administración:

8. Jefe/a de equipo.
9. Oficial/a de primera.
10. Oficial/a de segunda.
11. Auxiliar administrativo/a.
12. Comercial.

Grupo d) Personal de producción:

13. Jefe/a de flota.
14. Gruista-especialista.
15. Conductor/a-especialista.
16. Conductor/a de 1ª.
17. Mecánico/a-especialista.
18. Soldador/a-chapista.
19. Especialista.
20. Encargado/a.
21. Maquinista-especialista.
22. Carretillero/a-especialista.
23. Peón/a.

Grupo e) Personal subalterno:

24. Controlador/a y/u ordenanza.
25. Limpieza.

Artículo 10. Puestos de trabajo

La definición de los diferentes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde, así como de las tablas salariales son objeto del anexo 1 y 2, respectivamente, del presente convenio.

Artículo 11. 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/a, técnico/a y titulado/a: seis meses.
- Personal administrativo/a y de producción: dos meses.
- Personal subalterno: un mes.

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

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.

Interrupción del período de prueba por incapacidad temporal: cuando durante el período de prueba la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal, dicho período quedará interrumpido por el tiempo que dure la misma, reanudándose el cómputo del período de prueba una vez finalizada la situación de incapacidad temporal.

Artículo 11 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 Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior y de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción por incremento ocasional e imprevisible de la actividad o por oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, se llevará a cabo según la legislación vigente.

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

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

Artículo 12. Igualdad

a) De oportunidades. Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación de este, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

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.

c) Plan de igualdad. En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se ha elaborado y registrado e inscrito el plan de igualdad de la empresa Contenedores Escor Vitoria, SLU con NIF: B01254952 (Loc: ZJ37XM61). El presente plan tendrá vigencia hasta el 04 de diciembre de 2029.

d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo. La ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de prevención de riesgos laborales 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. De conformidad con lo anterior, la empresa dispone de un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

Artículo 13. Trabajo temporal

La media anual de las personas trabajadoras contratadas a través de empresas de trabajo temporal no podrá superar el 5 por ciento del total del personal con contrato indefinido de la empresa.

Toda persona trabajadora contratada a través de empresas de trabajo temporal que supere las 876 horas de trabajo en la empresa de manera continua o interrumpida dentro de un mismo año, pasará a formar parte de la plantilla, respetándose su antigüedad.

Dichas personas trabajadoras tendrán los mismos derechos económicos y sociales que el resto de la plantilla afectada por el presente convenio.

Artículo 14. Personal con capacidad disminuida

Toda persona trabajadora que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de facultades físicas e intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más adecuados a sus condiciones, siempre y cuando existan vacantes en la empresa y tengan aptitud para el nuevo puesto, percibiendo el salario correspondiente al nuevo puesto, siempre que éste sea superior.

Artículo 15. Sueldos y remuneraciones

De conformidad con lo establecido en el presente convenio colectivo, se acuerda la aplicación de un incremento para el primer año equivalente al IPC (2,9 por ciento) con efectos desde el 1 de enero de 2026, aplicable a todos los conceptos retributivos previstos en el presente convenio, con excepción de aquellos expresamente excluidos en el presente convenio.

Adicionalmente, y solo para el año 2026 se establece un incremento salarial por tramos, aplicable exclusivamente al salario base (quedando excluidos el resto de complementos), conforme a los siguientes criterios:

- Para salarios iguales o inferiores a 23.000,00 euros: incremento del 1,5 por ciento.
- Para salarios entre 23.001,00 hasta 26.500,00 euros: incremento del 1 por ciento.
- Para salarios iguales o superiores a 26.501,00 euros: incremento del 0,5 por ciento.

El abono de las cantidades derivadas de la aplicación de lo anterior deberá efectuarse, como fecha límite, dentro del mes natural siguiente a la firma del convenio.

Asimismo, para los tres años siguientes de vigencia del convenio (años 2027, 2028 y 2029), se fija un incremento anual del 3,25 por ciento, aplicable a todos los conceptos retributivos previstos en el presente convenio, con excepción de aquellos expresamente excluidos en el presente convenio.

Artículo 16. Salario

El salario base anual y el complemento de antigüedad serán abonados en 14 pagas y el resto de los complementos y pluses, se abonarán en 12 pagas con base en su categoría profesional.

Artículo 17. Complementos

a) Complemento de antigüedad. Se establece un complemento para todas las categorías en concepto de antigüedad, abonable en 14 mensualidades por los siguientes importes:

- Un importe de 52,89 euros brutos mensuales al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa.
- Un importe de 105,78 euros brutos mensuales al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la empresa.
- Un importe de 158,67 euros brutos mensuales al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa.
- Un importe de 211,56 euros brutos mensuales al cumplirse los veinte años de servicio efectivo en la empresa.
- Un importe de 264,45 euros brutos mensuales al cumplirse los veinticinco años de servicio efectivo en la empresa.

Los importes anteriores no son acumulables.

Se establece este importe de 264,45 euros brutos mensuales como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los veinticinco (25) años en la empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas, hasta la fecha de la firma del presente convenio.

b) Complemento de plus de transporte. Se establece un complemento de plus de transporte anual para todas las categorías profesionales, abonable en 12 mensualidades por los siguientes importes brutos:

- Desde el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026: 831,83 euros.
- Desde el 1 de enero de 2027 al 31 de diciembre de 2027: 858,86 euros.
- Desde el 1 de enero de 2028 al 31 de diciembre de 2028: 886,77 euros.
- Desde el 1 de enero de 2029 al 31 de diciembre de 2029: 915,59 euros.

c) Complemento personal absorbible. Este afecta únicamente a las personas trabajadoras con un salario superior en su conjunto al previsto en el presente convenio colectivo y se verá reducido a medida que aumenten el resto de los conceptos hasta alcanzar una equiparación.

Artículo 18. Pluses

a) Plus por ayuda familiar.

Se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes e hijo/a a su cargo en edades comprendidas entre los cero a dieciséis años, ambos inclusive, abonable en 12 mensualidades por los siguientes importes brutos:

- Desde el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026: 18,73 euros.
- Desde el 1 de enero de 2027 al 31 de diciembre de 2027: 19,33 euros.
- Desde el 1 de enero de 2028 al 31 de diciembre de 2028: 19,96 euros.
- Desde el 1 de enero de 2029 al 31 de diciembre de 2029: 20,61 euros.

b) Plus de peligrosidad/penosidad/toxicidad.

Se abonará un importe mensual por este concepto, abonable en 12 mensualidades por los siguientes importes brutos:

- Desde el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026: 158,67 euros.
- Desde el 1 de enero de 2027 al 31 de diciembre de 2027: 163,82 euros.
- Desde el 1 de enero de 2028 al 31 de diciembre de 2028: 169,15 euros.
- Desde el 1 de enero de 2029 al 31 de diciembre de 2029: 174,64 euros.

Las personas trabajadoras que percibirán este plus serán:

- Puestos de limpieza y selección de materiales.
- Servicios de saneamientos; cisternas, cámaras, robot-fresador.
- Transporte, recogida, manipulación y ordenación de residuos.
- Acompañantes de todas las categorías anteriores.

c) Plus de guardia.

Se establece un plus de guardia para aquellas personas trabajadoras vinculadas a cualquier servicio de atención y actuación 24h que disponga la empresa. Para el cobro íntegro de este plus, se requiere estar en alerta domiciliaria durante una semana completa, de lunes a domingo. Si por cualquier circunstancia, la persona trabajadora no completase la totalidad de la guardia (7 días), se le abonará la parte proporcional correspondiente a los días efectivamente vinculados a este servicio.

El importe bruto semanal a percibir por este concepto asciende a:

- Desde el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026: 126,93 euros.
- Desde el 1 de enero de 2027 al 31 de diciembre de 2027: 131,05 euros.
- Desde el 1 de enero de 2028 al 31 de diciembre de 2028: 135,31 euros.
- Desde el 1 de enero de 2029 al 31 de diciembre de 2029: 139,71 euros.

d) Plus de salida.

Se establece un plus de salida para aquellas personas trabajadoras vinculadas a cualquier servicio de atención y actuación de 24 horas que disponga la empresa, que durante las guardias tengan que desplazarse desde su domicilio a su puesto de trabajo, con el objeto de cubrir los costes derivados de la salida y se aplicará por cada vez que se de esta circunstancia.

El importe bruto a percibir por este concepto asciende a:

- Desde el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026: 50,77 euros.
- Desde el 1 de enero de 2027 al 31 de diciembre de 2027: 52,42 euros.
- Desde el 1 de enero de 2028 al 31 de diciembre de 2028: 54,12 euros.
- Desde el 1 de enero de 2029 al 31 de diciembre de 2029: 55,88 euros.

e) Plus de presencia individual.

El pago de este plus se verá condicionado por el absentismo individual durante el periodo calculado. El cómputo para su abono será por semestre, siendo pagadero en las nóminas de enero y julio. En los supuestos de incorporaciones dentro del periodo de cálculo, se verán beneficiados por el periodo proporcional que corresponda.

El importe semestral bruto a percibir por este concepto asciende a:

- Desde el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026: 158,67 euros.
- Desde el 1 de enero de 2027 al 31 de diciembre de 2027: 163,82 euros.
- Desde el 1 de enero de 2028 al 31 de diciembre de 2028: 169,15 euros.
- Desde el 1 de enero de 2029 al 31 de diciembre de 2029: 174,64 euros.

Dicha prima no se verá modificada por las siguientes situaciones: incapacidad temporal derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común considerada como grave, permisos retribuidos reconocidos en el presente convenio, suspensión de contrato por nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia,

crédito sindical, uso de horas destinadas a prevención de riesgos laborales, tiempo destinado a formación u obtención de titulación oficial (CAP y ADR incluidos), así como cualquier otra situación reconocida en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 37, 48 y 48 bis.

f) Plus de presencia colectivo.

El pago de este plus se verá condicionado por el índice de absentismo de la empresa durante el periodo calculado. Si el índice de absentismo es igual o menor del 6 por ciento se percibirá un plus de 400,00 euros anuales, en dos pagas semestrales (nóminas de julio y enero) de la misma cantidad, es decir, 200,00 euros por semestre. El abono será por semestre. En los supuestos de incorporaciones dentro del periodo de cálculo se verán beneficiados/as por el periodo proporcional que corresponda. Queda excluido de cualquier actualización derivada del IPC.

Para calcular el índice de absentismo laboral no se tendrán en consideración las bajas de duración superior a un año, siendo el método de cálculo la división de las jornadas perdidas durante los últimos 12 meses, es decir, el total de horas no trabajadas por motivos de incapacidad temporal por enfermedad común, entre la jornada pactada efectiva y se multiplicará el resultado por 100 para conseguir el porcentaje.

Artículo 19. Jornada laboral

La jornada laboral será de mil setecientas cincuenta y dos horas anuales (1.752 horas).

La jornada laboral será de 8 horas diarias, mayoritaria y preferiblemente en jornada de mañana y de lunes a viernes, con entrada y salida del lugar de trabajo a la que está adscrita la persona trabajadora, salvo aquellas personas trabajadoras externas al centro.

Estos horarios podrán ser modificados por motivos de organización siempre y cuando se acuerde con el comité de empresa o con cada persona trabajadora que se vieran afectadas de manera individual.

En ningún caso se observa la posibilidad de pernocta fuera del domicilio de la persona trabajadora, salvo acuerdo con el mismo. La empresa, con carácter previo al inicio de la prestación de servicios que requieran de pernocta, entregará al trabajador una cantidad estimada en metálico (siempre y cuando la empresa no pueda hacerse cargo con antelación) en concepto de anticipo para gastos de manutención, destinada a cubrir los costes de comidas, cenas y otros gastos análogos que pudieran generarse con ocasión de la ejecución del trabajo. Dicho anticipo será posteriormente objeto de regularización, en su caso, previa justificación de los gastos incurridos.

Artículo 20. Pago de salarios

El pago de salarios se realizará puntual y documentalmente dentro de los tres últimos días hábiles del mes al que corresponda.

Respetando los posibles sistemas existentes o los acuerdos que se puedan alcanzar en el seno de la empresa con los/as representantes de los/as trabajadores/as, la distribución del salario se hará en doce mensualidades más dos pagas extraordinarias que se abonarán como fecha límite el quince de julio la de verano y el quince de diciembre la de Navidad.

— Anticipos: toda persona trabajadora tendrá derecho a solicitar un anticipo que será aplicable tanto a devengos de vencimiento mensual (nóminas ordinarias) como de vencimiento semestral (nóminas de pagas extraordinarias) a cuenta del trabajo ya realizado con un máximo de tres solicitudes de anticipo anual.

En el plazo de 1 día hábil se procederá a trasladar a la persona trabajadora la aceptación o denegación del mismo.

En caso de aceptación el ingreso de dicho anticipo se realizará en un plazo no superior a 3 días hábiles desde la solicitud de este.

Artículo 21. Bolsa de horas flexibles

Para la aplicación de este artículo se tendrán en cuenta los criterios de causalización y explicación de las razones técnicas productivas u organizativas de fuerza mayor que lo justifiquen a cualquiera de los/as representantes de los/as trabajadores/as, así como a los directamente afectados, con la máxima antelación posible a la adopción de dicha decisión.

Esta cláusula tendrá efecto siempre y cuando la empresa haya solicitado de manera fehaciente la realización de dichos trabajos y de forma voluntaria a las personas trabajadoras sin haber sido posible la organización, en cuyo caso se tendrá en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador/a.

Sobre el calendario que rijan en la empresa, la dirección de esta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 16 horas cada año de vigencia del convenio que, consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada por persona.

La compensación de las horas flexibles o de libre disposición realizadas con base en lo dispuesto en el presente apartado, será la siguiente:

- 1 hora de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la novena hora de trabajo diario, incluida esta.
- 1,5 horas de descanso obligatorio por cada hora flexible realizada, desde la décima hora de trabajo diario, e incluida esta.

Artículo 22. Vacaciones remuneradas

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a un período de vacaciones, no sustituibles por compensación económica de 25 días laborables al año. De este periodo, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre, salvo el supuesto en que la empresa acuerde con los/as representantes de los/as trabajadores/as un calendario que contemple una distribución distinta de las vacaciones y en las que se estará a lo acordado, pudiendo negociar con la empresa ampliar dicho periodo.

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

Para el cálculo de las vacaciones, se estará a lo dispuesto en la normativa y jurisprudencia de aplicación en la materia.

Artículo 23. Permisos, excedencias, suspensiones y cambios de puesto

La persona trabajadora, avisando con la máxima antelación cuando sea posible, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio o registro de pareja de hecho.
2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento sucedidos a partir del inicio de vigencia del presente convenio -esto es a partir del 1 de enero de 2026- y conforme a lo que se establezca en el Estatuto de los Trabajadores, este permiso se desarrollará de la siguiente manera:
 - 6 semanas por progenitor que deberán disfrutarse inmediatamente.
 - 11 semanas por progenitor, en periodos semanales y de forma acumulada o interrumpida a elección de la persona trabajadora, que podrán disfrutarse siempre y cuando sean dentro de los primeros 12 meses desde el hecho causante. En el caso de monoparentalidad, este permiso será de 22 semanas.

• 2 semanas por progenitor, en periodos semanales y de forma acumulada o interrumpida a elección de la persona trabajadora, que podrán ser disfrutadas hasta que el menor cumpla los 8 años. En el caso de monoparentalidad, este permiso será de 4 semanas.

Se otorgarán otras ampliaciones a las 19 semanas previstas (ó 32 semanas en el supuesto de monoparentalidad) en caso de: nacimiento múltiple, parto prematuro, hospitalización del neonato a continuación del parto, así como discapacidad o fallecimiento del mismo en el momento del parto, adopción o acogimiento. Se estará en función de lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores a tal efecto.

Para todos aquellos casos iniciados antes de la vigencia de este convenio en lo relativo a este permiso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente aplicable en el momento en que se produjese el hecho causante.

3. Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

4. En el caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita o de hijos/as, el trabajador dispondrá de 5 días. Para el resto de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad serán 2 días, ampliables a 2 días más en caso de desplazamiento, esto es, a más de 100 kilómetros. Uno de los días de permiso retribuido deberá coincidir con el del sepelio o incineración del familiar cuando éste último coincida con días laborables para el trabajador.

5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, padres/madres o hermanos/as del trabajador/a o de su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

6. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el resto de los supuestos, las personas trabajadoras que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea anterior a las 14:00 horas.

8. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Las personas trabajadoras que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14:00 horas.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

10. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un/a pariente de primer grado que esté a cargo de la persona trabajadora, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a. Que es de aplicación para el acompañamiento del/de la cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.

b. Se entenderá que el/la cónyuge o familiar de primer grado esta «a cargo» de la persona trabajadora a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

c. Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio de la persona trabajadora o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto a la persona trabajadora en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres/madres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

d. No se entenderá que el familiar está a cargo de la persona trabajadora cuando ésta última precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 3 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

e. Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

f. En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

11. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día.

12. Dos días de asuntos propios a cargo de las horas de exceso de jornada y que será solicitado por la parte interesada por escrito como mínimo con 7 días de antelación. Este permiso podrá ser disfrutado por horas.

13. La persona trabajadora tendrá derecho por el tiempo necesario e indispensable para la asistencia a citas médicas por parte del servicio público de salud.

14. 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, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

En cuanto a los señalados en los números 1 y 3 de este artículo, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 5 serán retribuidos y 1 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a con este carácter de no retribuido, cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

Salvo acuerdo con los/as representantes de los/as trabajadores/as, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por las personas trabajadoras en jornada ordinaria y actividad normal a la que le hubiera correspondido en caso de no haberse acogido a tales permisos o licencias.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del/la pariente de la persona trabajadora, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

b) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso. En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la normativa y jurisprudencia de aplicación en la materia.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia. También, en último término, a las parejas convivenciales que puedan demostrar, a través de un certificado municipal oficial, una convivencia común y conjunta de un año como mínimo.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, la persona trabajadora deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Para el resto de los permisos no reflejados en el presente convenio se acogerá en lo recogido en el Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 24. Bajas

a) Baja como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

La empresa abonará a las personas trabajadoras que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos salariales desde el primer día.

b) Baja como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral:

La empresa abonará a 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 1º al 20º día.

c) Baja como consecuencia de enfermedad o accidente no laboral con hospitalización:

La empresa abonará a las personas trabajadoras que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad o accidente no laboral 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.

Los complementos de las situaciones recogidas en los apartados b) y c) se realizarán exclusivamente para la primera baja del año y respectivamente para cada situación recogida en los apartados anteriormente mencionados.

Las pagas extraordinarias no se verán modificadas en su cuantía en caso de incapacidad temporal.

Artículo 25. Jubilación

Respecto a la jubilación o jubilación anticipada parcial, se aplicará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

En cuanto a la tramitación de la jubilación parcial con contrato de relevo se refiere, aquella persona trabajadora interesada en acogerse en esta modalidad deberá comunicarlo previamente y por escrito a la empresa. La misma vendrá obligada a aceptar tal solicitud siempre y cuando la persona solicitante reúna los requisitos legalmente establecidos a tal efecto en el momento de la petición.

Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al acuerdo interconfederal sobre sustitución y renovación de plantillas suscrito por Confebask y las centrales sindicales ELA, CCOO, UGT, y LAB con fecha 15 de enero de 1999, y con base al mismo acuerdan impulsar la puesta en práctica de los contratos de relevo y de sustitución, correspondiendo la opción al trabajador/a afectado de acogerse a la jubilación parcial, en los términos arriba reseñados.

Artículo 26. Prendas de trabajo

La empresa abastecerá a cada persona trabajadora 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 exceptuados de este derecho a 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 (una equipación) y 30 de octubre (dos equipaciones) 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.

Ropa de invierno:

- 1 par de botas Astra Andrea SRC S3 o zapato de la misma calidad.
- 2 pantalones de trabajo con reflectantes.
- 2 polos de manga larga o corta con reflectantes.
- 1 chaqueta polar.
- 1 cazadora impermeable desmontable con tejido contra el frío con reflectantes y pantalón de agua.

Ropa de verano:

- 1 pantalón de trabajo con reflectantes.
- 2 polos de manga corta o larga con reflectantes

Aquella persona trabajadora que por los riesgos derivados de su puesto de trabajo necesiten prendas específicas, se les hará entrega de ellas en el número necesario.

Artículo 27. Seguridad y salud en el trabajo

Principios generales: es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, 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 del empresario 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:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- 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.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Planificar la prevención, la gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa.

Evaluación de riesgos: la acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a 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, la empresa, 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 riesgos, 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 por 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 los/as representantes de los/as trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

Planificación preventiva: a partir de los resultados de la evaluación el/la empresario/a 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 aquellos/as y los órganos de prevención de la empresa.

Información. A la firma del presente convenio, la empresa estará obligada 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 de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

El tiempo dedicado a la formación de los delegados 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 los/as representantes de los/as trabajadores/as, 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 los/as trabajadores/as 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 el empresario 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 a 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 contratación, salvo que la empresa tenga contratada en periodos ciertos estas revisiones médicas, cuya acreditación podrá ser solicitada por la representación legal de los/as trabajadores/as.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador/a 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 de prevención.

Manipulación de cargas: la empresa, en el supuesto de que algún trabajador/a 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 manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para las personas trabajadoras.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas, cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores/as, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañen riesgos 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 486/97.
- Sobre agentes biológicos, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 664/97.
- Sobre agentes cancerígenos, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 665/97.

Consulta y participación de las personas trabajadoras: la Ley de prevención de riesgos laborales, 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 Ley de prevención de riesgos laborales son efectivamente de participación.

Servicios de prevención. De conformidad con el artículo 31 de la Ley de prevención de riesgos laborales, 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 Ley de prevención de riesgos laborales.
- 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/as delegados/as de prevención de los daños producidos en el caso de un accidente grave.

Artículo 28. Actuación en defensa y protección del medio ambiente

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que la empresa actúe 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 29. ADR, CAP y cursos de formación individual

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del certificado de aptitud profesional (CAP), del carné de mercancías peligrosas (ADR) y cursos de especialización para todos los departamentos serán impartidos por la empresa mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

La empresa primará igualmente la realización de cursos de reciclaje y aprendizaje de nuevos sistemas de gestión para el personal de logística, administración, facturación, etc.

El coste de dichas formaciones será a cargo de la empresa. El tiempo empleado a tal fin por las personas trabajadoras se imputará al permiso retribuido establecido en el art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

Ambas partes, a través de la formación continua, se comprometen a diseñar, impulsar, y colaborar en la puesta en marcha de programas de formación que se adecúen a las necesidades de la empresa.

Artículo 30. Representantes sindicales

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 preavisar por escrito en caso de reincorporarse en el plazo mínimo de un mes, siendo la reincorporación obligatoria para la empresa.

Artículo 31. Crédito horario de los/as representantes de los/as trabajadores/as en el seno de la empresa

Los/as representantes de los/as trabajadores/as disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente.

Los/as representantes de los/as trabajadores/as dispondrán de un crédito horario mensual retribuido por cada uno/a de los miembros del comité o delegado/a de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1.º Hasta 100 trabajadores/as 20 horas mensuales.

2.º De 101 a 250 trabajadores/as 32 horas.

De conformidad ambas partes acuerdan que las horas de crédito mensual que disfrutarán los/as 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 32. Tablón de anuncios

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

Artículo 33. Derecho de reunión

La empresa respetará el derecho de reunión en asamblea a las personas trabajadoras de 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/a de personal.

Artículo 34. Secciones sindicales

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

Artículo 35. 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 como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 36. Derogación

El presente convenio sustituye a cualquier otro convenio por que se rigiesen en la empresa definida en los artículos 1 y 2 del presente convenio.

Artículo 37. Legislación supletoria

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

Artículo 38. No aplicación y modificación sustancial de las condiciones de trabajo**A) No aplicación.**

1. El presente convenio obliga a la empresa y trabajadores/as incluidos en su ámbito de aplicación. No obstante, lo anterior, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá 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 Estatuto de los Trabajadores 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 Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

2. El periodo de consultas con la representación legal de los/as trabajadores/as 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.

El acuerdo alcanzado deberá ser notificado a la comisión paritaria del presente convenio.

4. En caso de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa, éstos podrán optar por atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Una vez alcanzado el acuerdo, la representación legal de los/as trabajadores/as 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, conciliación y arbitraje previstos en el CRL-LHK a través del sistema PRECO. 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 del estatuto de los Trabajadores, 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 del empresario 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 Estatuto de los Trabajadores.
2. La modificación podrá ser de carácter colectivo o individual, según los umbrales fijados en el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Las modificaciones sustanciales individuales se registrarán por el procedimiento previsto en el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores.
4. Las modificaciones sustanciales de carácter colectivo deben ir precedidas de un periodo de consultas con la representación legal de los/as trabajadores/as 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/as miembros del comité de empresa o delegados/as de personal.
6. En caso de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
7. Si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo, la decisión del/la empresario/a 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 39. 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 la empresa (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 2026, la antigüedad que devengue una persona trabajadora a partir de dicha fecha, no podrá ser compensada ni absorbida.

Artículo 40. Género neutro

Se ha utilizado en el presente convenio un lenguaje inclusivo.

Artículo 41. Horas extraordinarias

Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen por encima de la duración prevista de la jornada ordinaria de trabajo, con carácter de voluntariedad por parte de la persona trabajadora, con excepción a lo establecido en el art. 21 del presente convenio colectivo.

Todas las personas trabajadoras recibirán, previa solicitud, un listado de las horas extras realizadas en el período del mes anterior, así como el recuento del total de horas extras que va realizando a lo largo del año.

La persona trabajadora optará entre la retribución económica fijada de la tabla o la compensación en tiempo de descanso, que se disfrutará preferentemente dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

La cuantía mínima garantizada para su abono está fijada dentro de la siguiente tabla para el año 2026:

GRUPOS	CATEGORÍA	HORAS DE LUNES A SÁBADO (SÁBADO HASTA LAS 13:00 HORAS)	HORAS SÁBADOS A PARTIR DE LAS 13:00 HORAS. DOMINGOS* Y FESTIVOS*	HORAS NOCTURNAS DE LUNES A VIERNES (DE 22:00 A 6:00 HORAS)
Grupo profesional administración	Oficial/a de primera	17,24 euros	25,39 euros	21,69 euros
	Oficial/a de segunda			
	Auxiliar administrativo			
Grupo profesional producción	Conductor/a-especialista+alerta nieve	18,25 euros	31,73 euros	25,39 euros
	Especialista			
	Conductor/a de 1ª	18,25 euros	26,02 euros	22,21 euros
	Gruista-especialista			
	Mecánico/a-especialista	18,85 euros	26,45 euros	24,39 euros
	Sopletista-especialista			
	Maquinista-especialista	16,55 euros	24,86 euros	21,16 euros
	Carretillero/a- especialista			
	Peón/a			
Grupo profesional personal subalterno	Limpieza			

*Domingos y festivos hasta las 6:00 horas del día siguiente.

La compensación de las horas extraordinarias se llevará a cabo de la siguiente manera:

- Horas de lunes a viernes hasta las 22:00 horas y sábados (de 6:00 horas a 13:00 horas): se disfrutarán a razón de 1 hora de trabajo por 1 hora de descanso.
- Horas nocturnas de lunes a viernes de 22:00 horas a 6:00 horas: se compensarán a razón de 1 hora de trabajo por 1 hora y media de descanso.
- Horas de sábados a partir de las 13:00 horas, domingos y festivos: 1 hora de trabajo equivaldrán a 2 horas de descanso.

Artículo 42. Seguro de accidentes

La empresa vendrá obligada a suscribir una póliza de seguros, para la cobertura de los riesgos de fallecimiento, incapacidad absoluta para todo trabajo e incapacidad permanente total para la profesión habitual, de las personas trabajadoras por accidente de trabajo, accidentes laborales "in itinere" y enfermedad profesional y que garanticen a la persona trabajadora accidentada o causas habientes el percibo de las indemnizaciones siguientes, durante la vigencia del convenio:

- Sesenta y cinco mil euros por fallecimiento.
- Sesenta y cinco mil euros en los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual, derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común.

Los datos de la póliza (número de póliza, compañía aseguradora e importes previstos para cada contingencia protegida) se exhibirán en el tablón de anuncios de la empresa. Si como consecuencia de accidente de trabajo sufrido dentro del territorio peninsular español fallece la persona trabajadora, la empresa se compromete a correr con los gastos que ocasione el

traslado de sus restos mortales a su domicilio habitual. No se deducirá en ningún caso cantidad alguna de los conceptos monetarios que puedan conceder o corresponder a la familia de la persona trabajadora los organismos oficiales, seguros, etc., incluidas las mutuas patronales.

Artículo 43. Horas especiales alerta nieve

Las personas trabajadoras que realicen servicios vinculados a la situación de alerta por nieve (que se realizarán siempre de manera voluntaria), verán modificada su jornada laboral a turnos de 12 horas en jornada continua, con horario de 6:00 a 18.00 horas y de 18:00 a 6:00 horas, durante el periodo de duración de la alerta. Así mismo, verán incrementado su salario en los términos indicados a continuación:

- Turno de 6:00 a 18:00 horas: a efectos meramente económicos y no laborales, todas las horas serán abonadas como horas extraordinarias, según lo establecido en el artículo 41 del presente convenio.

- Turno de 18:00 a 6:00 horas: a efectos meramente económicos y no laborales, todas las horas serán abonadas de la siguiente forma:

- de 18:00 a 22:00 horas: como hora extraordinaria.
- de 22:00 a 6:00 horas: como hora nocturna extraordinaria.

Se abonará un plus de 100,00 euros brutos para cada jornada continua de 12 horas que se realice, cuando la situación de alerta esté comprendida dentro de las fechas y horas indicadas a continuación:

- 24 de diciembre (de 18:00 a 24:00 horas).
- 25 de diciembre.
- 31 de diciembre (de 18:00 a 24:00 horas).
- 1 de enero.
- 05 de enero (de 18:00 a 24:00 horas).
- 6 de enero.

En el supuesto de no cubrir con la totalidad de la jornada se abonará la parte proporcional correspondiente.

En el caso de que la alerta se interrumpiera en un turno en el que la persona trabajadora no pudiese finalizar su jornada de 8 horas/día con la asignación de otras labores, se considerará como día trabajado completo.

Artículo 44. 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.

Artículo 45. 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.

Artículo 46. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo, salvo imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. 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.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, siempre que no haya una causa justificada.
7. 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.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
9. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
10. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
11. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.
13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 47. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando la persona trabajadora haya sido previamente informada de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por él/ella.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. Hallarse en estado de embriaguez o bajo los efectos del consumo de drogas o estupefacientes durante el cumplimiento del trabajo.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.

13. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

14. Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles, así como portar el mismo en zonas clasificadas como ATEX.

15. El uso del vehículo de empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa empresarial existente al respecto del mismo.

Artículo 48. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.

8. Hallarse en estado de embriaguez o bajo los efectos del consumo de drogas o estupefacientes durante el cumplimiento del trabajo de manera reincidente.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as, compañeros/as, subordinados/as, familiares de cualquiera de ellos/as o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El abuso de autoridad por parte de los/as jefes/as será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

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

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al/a la empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.

20. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencia donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas y supongan un alto riesgo de incendio.

21. La violación de los denominados códigos de cumplimiento o «compliance» instaurados en la empresa a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el código penal, siempre que el/la empleado/a haya sido debidamente informado sobre su contenido.

22. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 49. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

a) La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oída la persona trabajadora afectada de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La dirección de la empresa notificará a la persona trabajadora afectada por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona trabajadora a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, valorando estas de haber sido formuladas, notificará por escrito a la persona trabajadora la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 46, 47 o 48 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de esta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito a la persona trabajadora el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la empresa dará cuenta a los/as representantes de los/as trabajadores/as al mismo tiempo que el propio afectado/a, así como a los/as delegados/as sindicales del sindicato al que perteneciera la persona trabajadora cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los/as representantes de los/as trabajadores/as por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado/a, de toda sanción que imponga.

b) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de comité de empresa, delegados/as de personal o delegados/as sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio de conformidad con el procedimiento siguiente:

a) Ningún miembro del comité de empresa, delegado/a de personal ni delegado/a sindical del artículo 10 de la LOLS podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados/as de personal y el/la delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

El expediente contradictorio estará conformado por las siguientes actuaciones cuyo desarrollo se efectuará con la máxima diligencia:

1.º El expediente contradictorio se iniciará con la notificación escrita del pliego de cargos al representante que vaya a ser investigado, a los restantes miembros de la representación de las personas trabajadoras y al delegado/a sindical del sindicato al que perteneciera, de la iniciación y apertura del mismo por parte de la empresa.

2.º En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el afectado y resto de notificados a los que se hace referencia en el apartado anterior a efectos de formular los correspondientes escritos de alegaciones en su defensa, que no podrá ser inferior a 15 días hábiles.

3.º En los escritos de alegaciones, todos los que participen en el expediente podrán aportar cuantas pruebas estimen pertinentes en defensa de sus derechos dentro del citado plazo de 15 días, pudiéndose ampliar el mismo por motivos excepcionales a petición del afectado/a.

4.º Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones la dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, procederá a la notificación escrita al interesado/a, a los/as representantes de las personas trabajadoras, así como a los/as delegados/as sindicales del sindicato al que perteneciera el expedientado, de la resolución del expediente, con mención expresa de las actuaciones realizadas, y haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto que queda tipificada, así como la sanción prevista y la fecha de efectos de esta última.

La decisión final del empresario deberá ser comunicada por escrito a la persona trabajadora en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la recepción de su escrito de alegaciones.

En el supuesto de despido de los/as representantes de los/as trabajadores/as, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si la persona trabajadora optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

Artículo 50. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, hasta despido disciplinario del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

En todo caso, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Artículo 51. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 52. Graduación por acumulación de faltas

A los efectos de cambio en la graduación por acumulación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

Artículo 53. Retirada del carnet de conducir y pago de multas

En caso de que a una persona trabajadora le sea retirado el permiso de conducir, por causas atribuibles a la empresa y siempre y cuando este hecho quede perfectamente demostrado por la autoridad competente, la empresa garantizará un puesto de trabajo respetando y manteniendo las condiciones salariales del mismo grupo profesional.

Las sanciones derivadas de la infracción de las normas de circulación serán por cuenta del conductor/a o peón/a conductor/a. Se exceptuarán aquellas que, a juicio de la dirección y oído el comité de empresa, se consideren motivadas por hechos imprescindibles a la realización del servicio, como puede ser la necesidad absoluta de aparcamiento en doble fila, para la recogida de basuras u otros similares.

Las multas que sean consecuencia de infracciones previstas y sancionadas en la Ley de Ordenación de Transporte Terrestre, y correspondientes reglamentos, correrán por cuenta de la empresa. En este sentido y con igual criterio, se analizará el abono de la recuperación de los puntos, igualmente serán objeto de análisis y posterior tratamiento entre el comité de empresa y la empresa, aquellas sanciones judiciales que sean consecuencia de la realización efectiva de los servicios.

ANEXO 1. DEFINICIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**• Director/a gerente.**

Departamento: dirección.

Categoría en convenio: 1.

Definición:

Responsable máximo de la gestión integral de la empresa. Define y supervisa la estrategia corporativa, garantiza la viabilidad económica, el cumplimiento normativo (ambiental, legal y laboral) y la eficiencia operativa. Representa a la empresa ante clientes, organismos públicos y otros grupos de interés. Lidera la toma de decisiones y el desarrollo sostenible de la organización.

• Director/a de área.

Departamento: dirección.

Categoría en convenio: 2.

Definición:

Responsable de la planificación, gestión y supervisión de un área estratégica de la empresa (administración, planta de reciclaje, logística, medioambiente, etc.). Asegura el cumplimiento de objetivos específicos del área, optimiza recursos, lidera equipos y garantiza el cumplimiento normativo, de calidad y eficiencia operativa, en línea con la estrategia general de la organización.

• Controller financiero/a.

Departamento: personal técnico.

Categoría en convenio: 2,3,4,5,6.

Definición:

Responsable de coordinar y supervisar la gestión económico-financiera del área de administración en Vitoria-Gasteiz, garantizando la calidad y fiabilidad de la información contable y presupuestaria. Su misión es asegurar una correcta imputación de costes, control de provisiones y cierres contables, así como la elaboración de reportes financieros fiables que sirvan de soporte a la toma de decisiones de la dirección. Participa activamente en la mejora continua de procesos administrativos y financieros, en coordinación con los equipos de consolidación y reporting.

• Responsable de recursos humanos.

Departamento: personal técnico.

Categoría en convenio: 2,3,4,5,6.

Definición:

Responsable de liderar la planificación, ejecución y supervisión de las políticas de gestión del talento humano. Se encarga del reclutamiento, selección, formación, desarrollo y bienestar del personal, asegurando el cumplimiento de la normativa laboral vigente y alineando la gestión del capital humano con los objetivos estratégicos de la empresa. Actúa como figura clave en el fomento de un clima laboral saludable, eficiente y orientado a la mejora continua.

• Responsable prevención.

Departamento: personal técnico.

Categoría en convenio: 3,4,5,6.

Definición:

Responsable de diseñar, coordinar y supervisar el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales (PRL) en toda la organización. Garantiza el cumplimiento de la normativa vigente, identifica riesgos inherentes a las actividades de la empresa (especialmente en planta y

operaciones de residuos), propone medidas preventivas y promueve una cultura de seguridad entre todo el personal. Es un puesto clave para reducir accidentes, mejorar las condiciones laborales y asegurar el cumplimiento legal.

- Responsable de medioambiente.

Departamento: personal técnico.

Categoría en convenio: 3,4,5,6.

Definición:

Responsable de diseñar, implementar y supervisar las políticas medioambientales de la empresa, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente en materia de sostenibilidad y gestión ambiental. Se encarga de desarrollar e implantar planes de reducción de impactos, programas de gestión de residuos, control de emisiones y uso eficiente de recursos. Es un puesto clave para garantizar que la organización opere bajo estándares sostenibles, minimizando riesgos ambientales, mejorando la eficiencia energética y promoviendo una cultura de responsabilidad ambiental en toda la compañía.

- Jefe/a de administración.

Departamento: administración.

Categoría en convenio: 8.

Definición:

Responsable de coordinar, supervisar y optimizar las actividades administrativas, contables y financieras de la empresa. Se encarga de garantizar el correcto funcionamiento de los procesos administrativos, la adecuada gestión de los recursos económicos y el cumplimiento de las obligaciones fiscales, laborales y mercantiles. Dentro del departamento de facturación o administración. Es un puesto clave en la planificación, control y análisis de la información financiera para la toma de decisiones estratégicas de la dirección.

- Administrativo/a compras/ventas.

Departamento: administración.

Categoría en convenio: 9,10,11.

Definición:

Responsable de gestionar y dar soporte administrativo a los procesos de compras y ventas de la empresa, garantizando la correcta tramitación de pedidos, contratos, facturación y documentación asociada. Su función asegura la fluidez en la relación con proveedores y clientes, apoyando a las áreas comerciales y de gestión con información fiable y actualizada.

- Administrativo/a planta reciclaje.

Departamento: administración.

Categoría en convenio: 9,10,11.

Definición:

Se encarga de dar soporte administrativo a las operaciones de la planta de reciclaje, gestionando documentación, registros de entrada y salida de materiales, control de facturación y atención a proveedores y clientes. Su labor asegura la trazabilidad de los procesos, la correcta gestión documental y el cumplimiento de las normativas ambientales y administrativas vinculadas al reciclaje.

- Administrativo/a logística.

Departamento: administración.

Categoría en convenio: 9,10,11.

Definición:

Se encarga de gestionar y coordinar las tareas administrativas vinculadas a la logística de la empresa, incluyendo la preparación de documentación de transporte, seguimiento de pedidos, gestión de albaranes y comunicación con clientes, proveedores y transportistas. Su trabajo asegura la fluidez en la cadena de suministro, la trazabilidad de mercancías y el cumplimiento de normativas en transporte y distribución.

- Comercial.

Departamento: administración.

Categoría en convenio: 12.

Definición:

Responsable de gestionar la relación con clientes actuales y potenciales, impulsando la venta de productos y servicios de la empresa. Su misión es identificar oportunidades de negocio, elaborar propuestas comerciales, negociar condiciones y asegurar el cumplimiento de los objetivos de ventas establecidos. Representa a la empresa frente al cliente, actuando como embajador de la marca y asegurando un servicio de calidad que fomente la fidelización y el crecimiento sostenible de la cartera comercial.

- Administrativo/a comercial.

Departamento: administración.

Categoría en convenio: 9,10,11.

Definición:

Responsable de dar soporte administrativo al área comercial, gestionando documentación, seguimiento de pedidos, elaboración de presupuestos y coordinación con clientes y proveedores. Su labor garantiza la correcta gestión administrativa de las operaciones comerciales, asegurando fluidez en los procesos de ventas y contribuyendo a la satisfacción del cliente y al cumplimiento de los objetivos del departamento.

- Jefe/a de flota.

Departamento: producción.

Categoría en convenio: 13.

Definición:

Responsable de la gestión, coordinación y supervisión de la flota de vehículos de la empresa. Su función principal es garantizar la operatividad, seguridad y disponibilidad de los vehículos, optimizando rutas, costes y tiempos de transporte. Asegura el cumplimiento de la normativa de transporte y medioambiental, así como dar apoyo a la correcta gestión del personal conductor, promoviendo la eficiencia y fiabilidad en el servicio logístico.

- Gruista-especialista.

Departamento: producción

Categoría en convenio: 14.

Definición:

Operador/a especializado/a en la manipulación y conducción de grúas dentro de la planta o en operaciones de carga, descarga y movimiento de materiales. Su función principal es realizar maniobras seguras y eficientes con equipos de elevación, garantizando la integridad de las personas, instalaciones y mercancías. Contribuye a la continuidad de los procesos productivos y logísticos mediante el uso seguro y profesional de maquinaria pesada.

- Conductor/a-especialista.

Departamento: producción.

Categoría en convenio: 15.

Definición:

Responsable de la conducción y operación de vehículos pesados, específicamente tráileres y cisternas, para el transporte de mercancías y materiales (incluidos residuos, líquidos o mercancías peligrosas si aplica). Garantiza la seguridad en la conducción, la correcta manipulación y entrega de las cargas, cumpliendo con la normativa vigente de transporte por carretera, seguridad vial y medioambiental.

- Conductor/a de 1.^a.

Departamento: producción.

Categoría en convenio: 16.

Definición:

Responsable de la conducción y operación de camiones rígidos (sistemas de gancho o cadena), camiones recolectores de basura y camiones plataforma, destinados a la recogida, transporte y descarga de residuos y materiales. Su función principal es garantizar la correcta ejecución de las rutas asignadas, asegurando la seguridad vial, el cumplimiento de la normativa ambiental y el buen manejo de los equipos de carga.

- Mecánico/a-especialista.

Departamento: producción.

Categoría en convenio: 17.

Definición:

Operario/a especializado/a en el mantenimiento preventivo y correctivo de camiones, sistemas de elevación (gancho, cadena, grúa, plataforma) y compactadores utilizados en las operaciones de recogida y transporte de residuos. Su misión es asegurar la operatividad, seguridad y disponibilidad de la flota de vehículos y equipos de recogida, contribuyendo a la eficiencia del servicio y a la reducción de averías e incidencias.

Asimismo, podrá realizar trabajos de diagnóstico, reparación y mantenimiento de sistemas eléctricos o electromecánicos de los vehículos y equipos, siempre que disponga de la formación o cualificación necesaria y cuando así lo requiera la empresa, dentro de sus funciones de mantenimiento.

- Soldador/a-chapista.

Departamento: producción.

Categoría en convenio: 18.

Definición:

Operario/a especializado/a en el uso de soplete para el corte, despiece y preparación de materiales metálicos (chatarra, estructuras, piezas industriales, etc.). Su función principal es garantizar la correcta ejecución de cortes y trabajos con oxicorte o equipos similares, asegurando la seguridad, la calidad del trabajo y la optimización de los materiales procesados.

Asimismo, realizará trabajos de soldadura y reparación de elementos metálicos, incluyendo reparación de contenedores, soldadura de chapas y refuerzo de estructuras. Igualmente, podrá dar apoyo al/a la mecánico/a en tareas básicas de mantenimiento y reparación cuando sea requerido, así como realizar otras labores auxiliares relacionadas con el mantenimiento de equipos e instalaciones.

- Especialista.

Departamento: producción.

Categoría en convenio: 19.

Definición:

Operario/a especializado/a en labores de limpieza industrial y urbana mediante el uso de vehículos cisterna ligeros (con permiso de conducción tipo B). Su función principal es realizar la limpieza de espacios, calles, contenedores u otras instalaciones, asegurando la correcta utilización del vehículo cisterna, equipos de presión y productos de limpieza, cumpliendo con los protocolos de seguridad, calidad y medioambiente.

- Ayudante de conductor/a.

Departamento: producción.

Categoría en convenio: 23.

Definición:

Apoyo operativo al/a la conductor/a en las labores de carga, descarga, manipulación de residuos, contenedores u otros materiales transportados. Contribuye al correcto desarrollo de las rutas, asegurando la eficiencia en el servicio, el cumplimiento de las normas de seguridad y el mantenimiento del orden durante las operaciones de recogida y entrega.

- Encargado/a.

Departamento: producción.

Categoría en convenio: 20.

Definición:

Operario/a especializado/a que tiene la responsabilidad de manejar y supervisar el correcto funcionamiento de la maquinaria en planta (prensas, cribas, cintas transportadoras, cargadores, etc.), garantizando la continuidad del proceso productivo. Se centra en la operación técnica de los equipos y el control del flujo de materiales, sin responsabilidad directa sobre el personal.

- Maquinista-especialista.

Departamento: producción.

Categoría en convenio: 21.

Definición:

Operario/a especializado/a en el funcionamiento y operación de maquinaria dentro de la planta (prensas, destructoras, embaladora etc.), garantizando la correcta manipulación de las máquinas. Su función principal es optimizar los procesos de planta mediante el uso seguro y eficiente de la maquinaria, cumpliendo con las normas de seguridad, prevención y medioambiente.

- Carretillero/a-especialista.

Departamento: producción.

Categoría en convenio: 22.

Definición:

Operario/a especializado/a en la conducción y operación de carretillas elevadoras y otros equipos de manipulación, destinado a la carga, descarga, almacenamiento y movimiento de materiales y residuos dentro de planta, almacén o áreas logísticas. Su misión es garantizar la correcta manipulación de mercancías y materiales, optimizando los procesos y cumpliendo las normas de seguridad, calidad y medioambiente.

- Operario/a de planta.

Departamento: producción.

Categoría en convenio: 23.

Definición:

Operario/a encargado/a de realizar tareas generales de producción, clasificación, limpieza y apoyo en planta, colaborando en el correcto funcionamiento de los procesos de reciclaje y tratamiento de materiales. Su misión es garantizar la continuidad del trabajo diario en la planta, cumpliendo con los protocolos de seguridad, calidad y medioambiente establecidos por la empresa.

- Controlador/a y/u ordenanza.

Departamento: personal subalterno.

Categoría en convenio: 24.

Definición:

Empleado/a considerado/a como personal de seguridad, encargado/a de realizar funciones de control de accesos, información y apoyo en la seguridad y mantenimiento de las instalaciones. Su misión es garantizar el orden y la seguridad en la entrada y salida de personas, vehículos y materiales, gestionar llaves y accesos, colaborar en la supervisión de calderas y equipos básicos de mantenimiento, así como dar soporte en servicios generales y atención al personal o visitantes.

- Limpieza.

Departamento: personal subalterno.

Categoría en convenio: 25.

Definición:

Persona trabajadora encargada de realizar trabajos de limpieza industrial y labores propias de operario/a en planta de reciclaje, incluyendo la limpieza y acondicionamiento de instalaciones, maquinaria, zonas de trabajo y áreas comunes, así como la retirada, clasificación y manipulación básica de residuos o materiales reciclables conforme a los procedimientos establecidos. Asimismo, podrá realizar tareas auxiliares de apoyo en los procesos operativos de la planta, mantenimiento básico de orden y limpieza, y cualquier otra labor de carácter manual necesaria para el correcto funcionamiento de las instalaciones.

Asimismo, toda persona trabajadora de la organización podrá desempeñar tareas similares propias de su categoría en caso de ausencias por vacaciones, permisos u otras necesidades operativas de la empresa.

ANEXO 2. TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2026						
GRUPOS	CÓD. PUESTO	CATEGORÍA	SALARIO BASE/AÑO	PLUS PPT/AÑO	PLUS TRANSPORTE/AÑO	2.90% TOTAL ANUAL
Grupo profesional personal de dirección	1	Director/a gerente	41.992,49 €	— €	831,83 €	42.824,32 €
	2	Director/a de área	35.613,89 €	1.904,06 €	831,83 €	38.349,78 €
Grupo profesional personal técnico y titulado	3	Jefe/a de servicio	29.766,83 €	1.904,06 €	831,83 €	32.502,72 €
	4	Titulado/a grado superior	26.709,75 €	1.904,06 €	831,83 €	29.445,64 €
	5	Titulado/a grado medio	24.038,78 €	1.904,06 €	831,83 €	26.774,67 €
	6	Técnico de grado superior	26.175,56 €	— €	831,83 €	27.007,39 €
	7	Técnico de grado medio	22.010,42 €	— €	831,83 €	22.842,25 €
Grupo profesional administración	8	Jefe/a de equipo	26.709,75 €	— €	831,83 €	27.541,58 €
	9	Oficial/a de primera	22.278,84 €	— €	831,83 €	23.110,67 €
	10	Oficial/a de segunda	19.863,06 €	— €	831,83 €	20.694,89 €
	11	Auxiliar administrativo/a	17.715,71 €	— €	831,83 €	18.547,54 €
Grupo profesional producción	12	Comercial	22.010,42 €	1.904,06 €	831,83 €	24.746,31 €
	13	Jefe/a de flota	26.709,75 €	1.904,06 €	831,83 €	29.445,64 €
	14	Gruista-especialista	25.641,36 €	1.904,06 €	831,83 €	28.377,25 €
	15	Conductor/a especialista	27.374,85 €	1.904,06 €	831,83 €	30.110,74 €
	16	Conductor/a de 1ª	24.572,97 €	1.904,06 €	831,83 €	27.308,86 €
	17	Mecánico/a-especialista	24.038,78 €	1.904,06 €	831,83 €	26.774,67 €
	18	Soldador/a-chapista	23.084,10 €	1.904,06 €	831,83 €	25.819,99 €
	19	Especialista	22.010,42 €	1.904,06 €	831,83 €	24.746,31 €
	20	Encargado/a	19.326,23 €	1.904,06 €	831,83 €	22.062,12 €
	21	Maquinista-especialista	17.984,13 €	1.904,06 €	831,83 €	20.720,02 €
	22	Carretilero/a-especialista	17.715,71 €	1.904,06 €	831,83 €	20.451,60 €
	23	Peón/a	17.178,87 €	1.904,06 €	831,83 €	19.914,76 €
Grupo profesional personal subalterno	24	Controlador/a y/u ordenanza	17.715,71 €	1.904,06 €	831,83 €	20.451,60 €
	25	Limpieza	16.642,03 €	1.904,06 €	831,83 €	19.377,92 €

TABLA SALARIAL 2027						
GRUPOS	CÓD. PUESTO	CATEGORÍA	SALARIO BASE/AÑO	PLUS PPT/AÑO	PLUS TRANSPORTE/AÑO	2.90% TOTAL ANUAL
Grupo profesional personal de dirección	1	Director/a gerente	43.357,25 €	— €	858,86 €	44.216,11 €
	2	Director/a de área	36.771,34 €	1.965,94 €	858,86 €	39.596,14 €
Grupo profesional personal técnico y titulado	3	Jefe/a de servicio	30.734,25 €	1.965,94 €	858,86 €	33.559,05 €
	4	Titulado/a grado superior	27.577,82 €	1.965,94 €	858,86 €	30.402,62 €
	5	Titulado/a grado medio	24.820,04 €	1.965,94 €	858,86 €	27.644,84 €
	6	Técnico de grado superior	27.026,27 €	— €	858,86 €	27.885,13 €
	7	Técnico de grado medio	22.725,76 €	— €	858,86 €	23.584,62 €
Grupo profesional administración	8	Jefe/a de equipo	27.577,82 €	— €	858,86 €	28.436,68 €
	9	Oficial/a de primera	23.002,90 €	— €	858,86 €	23.861,76 €
	10	Oficial/a de segunda	20.508,61 €	— €	858,86 €	21.367,47 €
	11	Auxiliar administrativo/a	18.291,47 €	— €	858,86 €	19.150,33 €
Grupo profesional producción	12	Comercial	22.725,76 €	1.965,94 €	858,86 €	25.550,56 €
	13	Jefe/a de flota	27.577,82 €	1.965,94 €	858,86 €	30.402,62 €
	14	Gruista-especialista	26.474,70 €	1.965,94 €	858,86 €	29.299,50 €
	15	Conductor/a especialista	28.264,53 €	1.965,94 €	858,86 €	31.089,33 €
	16	Conductor/a de 1ª	25.371,59 €	1.965,94 €	858,86 €	28.196,39 €
	17	Mecánico/a-especialista	24.820,04 €	1.965,94 €	858,86 €	27.644,84 €
	18	Soldador/a-chapista	23.834,33 €	1.965,94 €	858,86 €	26.659,13 €
	19	Especialista	22.725,76 €	1.965,94 €	858,86 €	25.550,56 €
	20	Encargado/a	19.954,33 €	1.965,94 €	858,86 €	22.779,13 €
	21	Maquinista-especialista	18.568,61 €	1.965,94 €	858,86 €	21.393,41 €
	22	Carretilero/a-especialista	18.291,47 €	1.965,94 €	858,86 €	21.116,27 €
	23	Peón/a	17.737,18 €	1.965,94 €	858,86 €	20.561,98 €
Grupo profesional personal subalterno	24	Controlador/a y/u ordenanza	18.291,47 €	1.965,94 €	858,86 €	21.116,27 €
	25	Limpieza	17.182,90 €	1.965,94 €	858,86 €	20.007,70 €

TABLA SALARIAL 2028						
GRUPOS	CÓD. PUESTO	CATEGORÍA	SALARIO BASE/AÑO	PLUS PPT/AÑO	PLUS TRANSPORTE/AÑO	2,90% TOTAL ANUAL
Grupo profesional personal de dirección	1	Director/a gerente	44.766,36 €	— €	886,77 €	45.653,13 €
	2	Director/a de área	37.966,41 €	2.029,83 €	886,77 €	40.883,01 €
Grupo profesional personal técnico y titulado	3	Jefe/a de servicio	31.733,11 €	2.029,83 €	886,77 €	34.649,71 €
	4	Titulado/a grado superior	28.474,10 €	2.029,83 €	886,77 €	31.390,70 €
	5	Titulado/a grado medio	25.626,69 €	2.029,83 €	886,77 €	28.543,29 €
	6	Técnico de grado superior	27.904,62 €	— €	886,77 €	28.791,39 €
	7	Técnico de grado medio	23.464,35 €	— €	886,77 €	24.351,12 €
Grupo profesional administración	8	Jefe/a de equipo	28.474,10 €	— €	886,77 €	29.360,87 €
	9	Oficial/a de primera	23.750,49 €	— €	886,77 €	24.637,26 €
	10	Oficial/a de segunda	21.175,14 €	— €	886,77 €	22.061,91 €
	11	Auxiliar administrativo/a	18.885,94 €	— €	886,77 €	19.772,71 €
	12	Comercial	23.464,35 €	2.029,83 €	886,77 €	26.380,95 €
Grupo profesional producción	13	Jefe/a de flota	28.474,10 €	2.029,83 €	886,77 €	31.390,70 €
	14	Gruista-especialista	27.335,13 €	2.029,83 €	886,77 €	30.251,73 €
	15	Conductor/a especialista	29.183,13 €	2.029,83 €	886,77 €	32.099,73 €
	16	Conductor/a de 1º	26.196,17 €	2.029,83 €	886,77 €	29.112,77 €
	17	Mecánico/a-especialista	25.626,69 €	2.029,83 €	886,77 €	28.543,29 €
	18	Soldador/a-chapista	24.608,95 €	2.029,83 €	886,77 €	27.525,55 €
	19	Especialista	23.464,35 €	2.029,83 €	886,77 €	26.380,95 €
	20	Encargado/a	20.602,85 €	2.029,83 €	886,77 €	23.519,45 €
	21	Maquinista-especialista	19.172,09 €	2.029,83 €	886,77 €	22.088,69 €
	22	Carretilero/a-especialista	18.885,94 €	2.029,83 €	886,77 €	21.802,54 €
	23	Peón/a	18.313,64 €	2.029,83 €	886,77 €	21.230,24 €
Grupo profesional personal subalterno	24	Controlador/a y/u ordenanza	18.885,94 €	2.029,83 €	886,77 €	21.802,54 €
	25	Limpieza	17.741,34 €	2.029,83 €	886,77 €	20.657,94 €

TABLA SALARIAL 2029						
GRUPOS	CÓD. PUESTO	CATEGORÍA	SALARIO BASE/AÑO	PLUS PPT/AÑO	PLUS TRANSPORTE/AÑO	2,90% TOTAL ANUAL
Grupo profesional personal de dirección	1	Director/a gerente	46.221,27 €	— €	915,59 €	47.136,86 €
	2	Director/a de área	39.200,32 €	2.095,80 €	915,59 €	42.211,71 €
Grupo profesional Personal técnico y titulado	3	Jefe/a de servicio	32.764,44 €	2.095,80 €	915,59 €	35.775,83 €
	4	Titulado/a grado superior	29.399,51 €	2.095,80 €	915,59 €	32.410,90 €
	5	Titulado/a grado medio	26.459,56 €	2.095,80 €	915,59 €	29.470,95 €
	6	Técnico de grado superior	28.811,52 €	— €	915,59 €	29.727,11 €
	7	Técnico de grado medio	24.226,94 €	— €	915,59 €	25.142,53 €
Grupo profesional administración	8	Jefe/a de equipo	29.399,51 €	— €	915,59 €	30.315,10 €
	9	Oficial/a de primera	24.522,38 €	— €	915,59 €	25.437,97 €
	10	Oficial/a de segunda	21.863,33 €	— €	915,59 €	22.778,92 €
	11	Auxiliar administrativo/a	19.499,73 €	— €	915,59 €	20.415,32 €
	12	Comercial	24.226,94 €	2.095,80 €	915,59 €	27.238,33 €
Grupo profesional producción	13	Jefe/a de flota	29.399,51 €	2.095,80 €	915,59 €	32.410,90 €
	14	Gruista-especialista	28.223,52 €	2.095,80 €	915,59 €	31.234,91 €
	15	Conductor/a especialista	30.131,58 €	2.095,80 €	915,59 €	33.142,97 €
	16	Conductor/a de 1º	27.047,55 €	2.095,80 €	915,59 €	30.058,94 €
	17	Mecánico/a-especialista	26.459,56 €	2.095,80 €	915,59 €	29.470,95 €
	18	Soldador/a-chapista	25.408,74 €	2.095,80 €	915,59 €	28.420,13 €
	19	Especialista	24.226,94 €	2.095,80 €	915,59 €	27.238,33 €
	20	Encargado/a	21.272,44 €	2.095,80 €	915,59 €	24.283,83 €
	21	Maquinista-especialista	19.795,18 €	2.095,80 €	915,59 €	22.806,57 €
	22	Carretilero/a-especialista	19.499,73 €	2.095,80 €	915,59 €	22.511,12 €
	23	Peón/a	18.908,83 €	2.095,80 €	915,59 €	21.920,22 €
Grupo profesional personal subalterno	24	Controlador/a y/u ordenanza	19.499,73 €	2.095,80 €	915,59 €	22.511,12 €
	25	Limpieza	18.317,93 €	2.095,80 €	915,59 €	21.329,32 €