



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES Y EMPLEO

829 RESOLUCION INSCRIPCION CONVENIO RECICLADOS Y SERVICIOS DEL MEDITERRANEO S.L CENTRO DE TRABAJO VILLENA

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa **RECICLADOS Y SERVICIOS DEL MEDITERRÁNEO, S.L., centro de trabajo Villena**. Código convenio 03100241012014

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 01/06/2023 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo para la empresa RECICLADOS Y SERVICIOS DEL MEDITERRÁNEO, en su centro de trabajo de Villena. Dicho convenio ha sido suscrito por las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 01/06/2023, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 15/11/2023.



III. En fecha 30/11/2023 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha 12/01/2024.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera y en la Disposición Derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.



A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante 24 de enero de 2024

EL DIRECTOR TERRITORIAL

Juan Antonio Castaño Diaz.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RECICLADOS Y SERVICIOS DEL MEDITERRÁNEO, S.L. CENTRO DE TRABAJO VILLENA

Capítulo I Normas generales



Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo se acuerda a fin de formalizar el marco de relaciones laborales en la empresa Reciclados y Servicios del Mediterráneo, S.L.U. en el centro de trabajo de Villena y tiene por objeto la mejora de las condiciones laborales, económicas y de vida de los trabajadores, así como obtener un nivel medio adecuado en la productividad y rendimiento del conjunto de la empresa.

Artículo 2.- Ámbito territorial y personal.

El presente convenio rige, regula y actualiza las relaciones laborales entre empresa y sus trabajadores, que prestan su servicio en el centro de Trabajo de Villena de la Empresa Reciclados y Servicios del Mediterráneo.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el 01 de enero del 2022 y tendrá una duración de tres años, desde el 01 de enero del 2022 al 31 de diciembre del 2024.

Artículo 4.- Compensación y absorción.

Las retribuciones pactadas en el Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que pueda producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensables y absorbibles estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden concertadas.



Artículo 5.- Denuncia y prorrogas.

El presente convenio se entiende denunciado a todos los efectos el día 31 de diciembre del 2024, sin necesidad de previa comunicación a las partes, teniéndose que iniciar las deliberaciones del próximo Convenio en el mes de noviembre de 2024.

Artículo 6.- E.T. y convenio general del sector.

En lo no previsto ni regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de carácter general que le sean de aplicación.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su actuación practica consideradas globalmente y en su cómputo anual.

Artículo 8.- Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las Partes Negociadoras, para las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente Convenio, a la que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia.



Dicha Comisión estará constituida, por un Presidente con voz pero sin voto, la representación de la Empresa y de los trabajadores, siendo ambas paritarias. Las partes podrán estar acompañadas por los asesores correspondientes que actuarán con voz pero sin voto.

La comisión se reunirá en el plazo de siete días, desde la solicitud de una de las partes, debiendo dirigirse por escrito al Presidente de la Comisión, indicando la motivación de la misma. La resolución se emitirá en el plazo de siete días, por unanimidad de las partes.

El mismo procedimiento regirá para los casos de inaplicación de alguna de las condiciones del convenio conforme a lo que se establece en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En los procedimientos en materia de resolución de conflictos se estará a lo establecido en el Artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, sometiéndose las partes a la mediación prevista en el VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana

Artículo 9.- Cambio de titularidad de la empresa.

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos "intervivos", el cedente y en su defecto el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad y que no hubieran sido satisfechas.



El cedente y cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada delito.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 10.- Trabajos de Superior o inferior categoría

Las categorías consignadas en el presente son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados. Todos los trabajadores y las trabajadoras deberán tener un trabajo asignado a su categoría o especialidad, conforme con la Relación de responsabilidades propia de cada puesto de trabajo o cargo, existente en la empresa, siendo posible la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional al que pertenece.

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

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



Dichos trabajos sólo pueden durar el tiempo imprescindible para su atención, en ningún caso podrá superar los tres meses, conservando en todo caso la retribución de la categoría de origen. En este caso la empresa deberá comunicar tal decisión a los representantes de los trabajadores.

Artículo 11.- Grupos profesionales y periodo de prueba.

Los Grupos Profesionales serán los especificados en el anexo correspondiente de este Convenio (tabla salarial), que deberán reflejarse en nómina, así como antigüedad, y número de afiliación a la Seguridad Social. En el caso de ampliación o vacantes de las distintas categorías, los trabajadores de plantilla podrán optar a la promoción de dichas categorías mediante solicitud, estableciéndose para ello una serie de criterios de aptitudes donde se informará al representante sindical para su difusión.

El periodo de prueba vendrá determinado según lo dispuesto en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.- Complementos de incapacidad temporal.

Accidente de trabajo: 100% de la base de cotización a partir del primer día de la baja, y mientras dure la misma, con un máximo de 3 meses. Se creará una Comisión de Seguimiento, para analizar cada uno de los accidentes que estén contemplados en este artículo.

Enfermedad Común: En la primera baja del año que supere los 7 días de duración, la empresa abonará durante los tres primeros días el 60% de la base de cotización y el 100% a partir del día 16º hasta el 60º, con un máximo de 60 días computables por años naturales.



Artículo 13.- Compensaciones por muerte o invalidez permanente.

La empresa suscribirá una póliza colectiva de seguros, a modo de beneficio social del propio trabajador, por un importe de 18.000,00 € siendo el propio trabajador o sus legítimos herederos los beneficiarios de las indemnizaciones que pudieren derivarse, de accidentes laborales o enfermedad profesional, quedando cubierta la muerte, incapacidad permanente total, y la gran invalidez.

Capítulo III Jornada, vacaciones, licencias y permisos

Artículo 14.- Jornada.

La jornada de trabajo será de 39 horas semanales para todo el personal.

El horario de trabajo se adaptará a las necesidades operativas del propio centro de trabajo, así como en las actividades de servicio que se realizan. En cualquier caso, se indicará en el calendario laboral el horario aproximado de mayor efectividad anual, y otros indicativos de las posibles variaciones.

Cuando la jornada laboral supere las 6 horas continuadas, se realizará un descanso de 20 minutos que se considerará como trabajo efectivo. A tenor de lo dispuesto en el Art. 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la persona trabajadora fuera menor de 18 años el descanso será de 30 minutos cuando la jornada continuada diaria sea mayor de cuatro horas y media.



Artículo 15. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones retribuidas. En la retribución de vacaciones estarán incluidos todos los pluses.

Los trabajadores que se incorporen a la empresa a lo largo del año, disfrutarán antes del 31 de diciembre de la parte proporcional que le corresponda por periodo efectivamente trabajado en la empresa.

El periodo de disfrute de vacaciones se establecerá en dos bloques:

Bloque A: 15 días continuados entre los meses de junio a septiembre.

Bloque B: dos periodos de hasta los dieciséis días restantes durante el resto de los meses. En este bloque se incluirá también el mes de junio, teniendo referencia los trabajadores que soliciten las vacaciones de verano (o sea, los 15 días) durante este mes, por lo que un trabajador podrá solicitar 15 días durante los meses de Junio a Septiembre y una semana u 8 días en el mes de Junio, siempre que en este mes no haya muchas solicitudes y exista disponibilidad. Si es así será rotativo cada año.

La distribución de las vacaciones se realizará en función de la operatividad de la empresa y de los distintos puestos de trabajo. La empresa solicitará con carácter previo al 1 de diciembre del año anterior, la solicitud de vacaciones a todos los operarios afectos al convenio, tratando de acomodarse, en la medida de lo posible, a las necesidades del trabajador. Previo al uno de enero, la empresa confeccionará el calendario de vacaciones del año entrante, comunicándolo individualmente a los trabajadores y a los representantes de los mismos. En caso de duplicación en



la solicitud de vacaciones, se distribuirán en función de los periodos vacacionales de ejercicios anteriores, fundamentando la decisión a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores que se incorporen a lo largo del año, deberán asumir el periodo de vacaciones que quede establecido en el Calendario, a tal fin, para no influir con los periodos determinados a la plantilla habitual. Se procurará adaptarse a los periodos anteriormente fijados.

Una vez determinado los periodos de vacaciones, éstos no podrán ser modificados, salvo acuerdo entre todas las partes afectadas. De no existir este acuerdo, el periodo de vacaciones será el indicado en el calendario a tal fin.

En los supuestos de bajas de IT por AT, antes de iniciar el periodo vacacional, el trabajador afectado con su representante y conjuntamente con la dirección de la empresa podrá establecer un nuevo periodo de disfrute del mismo, en el periodo que técnica y legalmente sea posible.

Artículo 16.- Licencias, Permisos, Protección a la vida familiar y Excedencias.

Todos los trabajadores, previo aviso y justificación, avisando con la debida antelación por escrito, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.



- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Un día en caso de boda de hijos, coincidente con la ceremonia.
- d) Un día en la festividad de San Martín de Porres, 3 de noviembre, que en caso de coincidir en domingo o festivo se disfrutará otro día de común acuerdo entre empresa y trabajador.
- e) Por fallecimiento de un compañero de trabajo, la empresa concederá un permiso de dos horas para asistir a los funerales, siempre que estén dentro de la jornada laboral.
- f) Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge, padres e hijos, y dos días naturales por fallecimiento hasta parientes de segundo grado por consanguinidad o afinidad. En este caso cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.



h) Parto: La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, al periodo que fije la Legislación en cada caso, que será distribuido a opción de la interesada y dentro de los límites legalmente establecidos, así como a la reducción de la jornada diaria de, al menos, dos periodos de treinta y cinco minutos, que se dedicarán a la lactancia, que será de una hora en caso de acumularse los dos periodos. Se tendrá derecho a esta

reducción de jornada durante 9 meses con posterioridad al alumbramiento. La reducción puede disfrutarse, indistintamente, por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen. Dicha reducción también podrá disfrutarse en caso de adopción en los mismos términos del párrafo anterior. La acumulación del periodo de lactancia se reconocerá a solicitud del trabajador/a.

i) El trabajador que tenga a su cuidado directo a una persona con Discapacidad o algún menor de doce años, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, de al menos de un octavo, y hasta un máximo de reducción de jornada de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional salarial, pudiendo disfrutar de un horario flexible que permita compatibilizar el trabajo y la atención a los hijos o al discapacitado. Queda entendido que sólo uno de los cónyuges tendrá ese derecho.

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

k) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo siendo retribuida la ausencia, 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. De derivar esta ausencia en otro de los permisos recogidos en el presente Convenio, se aplicará el permiso que se ajuste a la realidad de la ausencia del trabajador



En el caso de parejas estables, cuya convivencia quede justificada y debidamente acreditada (certificado municipal), el compañero/a tendrá derecho a las licencias retribuidas comprendidas en este artículo.

Los permisos estarán siempre sujetos a los requisitos de “previo aviso” y de “justificación”, por lo que siempre que sea posible se preavisarán con una antelación razonable, debiendo darse la justificación del mismo en el menor plazo de tiempo posible.

En caso de producirse una ausencia justificada, de carácter no retribuido, el trabajador/a, con carácter previo deberá solicitarla mediante el formulario creado por la Empresa y los Delegados de Personal a tal fin, y aceptada ésta por la Empresa, siempre que sea posible, justificarla debidamente, debiendo compensarse el tiempo de trabajo utilizado en la misma, que podrá recuperarse durante el mes natural en que se ocasione o en el siguiente.

La falta de justificación, se considerará un incumplimiento laboral, al que le será de aplicación el régimen disciplinario correspondiente. El cómputo de los permisos retribuidos se iniciará el primer día laborable en que se inicie la contingencia.

Excedencias

- a) Excedencia Forzosa: Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.1 y punto 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.



b) Excedencia Voluntaria: Se solicitará al menos con 15 días de antelación. Para solicitarla, el trabajador, tendrá que tener como mínimo la antigüedad de un año y su duración será de al menos 3 meses hasta 5 años. El reingreso será automático en el primer año si el excedente solicita su reincorporación con una antelación mínima de

30 días. La reincorporación será en su mismo puesto de trabajo y condiciones, siempre y cuando durante la excedencia no se haya dedicado a trabajos relacionados con dicho sector. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo la solicitud de prórroga de la misma habrá de presentarse por escrito con 30 días naturales de antelación a su vencimiento.

c) Excedencia por cuidado de un menor: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Excedencia por cuidado de un familiar: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.



Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Pudiendo solicitar un nuevo período por duración de un año.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad durante los dos primeros años y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En los apartados b) y c), las solicitudes de excedencia que sean por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, habrá de presentarse por escrito en la empresa con 30 días naturales de antelación a su vencimiento.

En todos los supuestos anteriormente arriba reseñados, la reincorporación será obligatoria si se solicita con un mes de antelación, salvo las excedencias comprendidas en el punto b) que quedan reguladas de forma específica en dicho apartado.

Capítulo IV Condiciones económicas

Artículo 17.- Incrementos retributivos y estructura salarial.

Para el año 2022, se establece un incremento salarial del 3,00 %, con carácter retroactivo y con el abono de los correspondientes atrasos desde el 1 de enero de 2022.



Para el año 2023, se establece un incremento salarial del 3,00%.

Para el año 2024, se establece un incremento salarial del 3,00 %.

Los incrementos retributivos establecidos en el presente artículo tienen la condición de incrementos mínimos garantizados considerando todos los conceptos retributivos establecidos en el presente convenio y en cómputo global para cada trabajador.

Dichos incrementos retributivos se ven reflejados en las tablas salariales anexas al presente convenio.

La retribución de cada trabajador está compuesta por salarios e indemnizaciones o suplidos, los conceptos salariales serán:

- a) Salario base.
- b) Plus de antigüedad.
- c) Plus de penosos.



- d) Plus de productividad
- e) Plus de nocturnidad
- f) Plus de transporte
- g) Incentivos
- h) Horas extraordinarias
- i) De vencimiento periódico superior al mes, gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, que se abonarán en el mes de julio y diciembre, respectivamente. Estas gratificaciones o pagas extraordinarias se compondrán del salario base y el plus de antigüedad. Se adjuntan como anexo las tablas salariales definitivas, con los incrementos salariales pactados para los años 2022, 2023 y 2024.

Artículo 18.- Base de cálculo de las retribuciones mensuales.

La forma de devengo del salario base será por treinta días mensuales todos los meses del año.

El resto de los pluses, se computarán en función del salario base o de los periodos realmente trabajados, según sea su naturaleza.

Artículo 19.- Antigüedad

El complemento o plus personal de antigüedad consistirá en quinquenios a razón del cinco por ciento del salario base de cada categoría por quinquenio, con un máximo del veinte por ciento de incremento sobre el salario base de cada categoría.



El complemento de antigüedad, comenzará a devengarse en el mes coincidente que se cumpla el periodo quinquenal.

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

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

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

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

Se estima este 20 por 100 como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los veinte años en la empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas, hasta la fecha de la firma del presente convenio.

Artículo 20.- Plus de penoso

El plus de penosidad, es el reflejado en la tabla salarial anexa.

Artículo 21.- Plus de nocturnidad.

Todo trabajador que realice dos tercios de su jornada en horas nocturnas (de 21 horas a 6 horas) cobrará toda su jornada íntegra con nocturnidad, es decir el 25 por ciento del salario base, de cada categoría.

En caso de ser menor de dos tercios dentro de la jornada de 21 horas a 6 horas, se percibirá la parte proporcional que corresponda a las horas realmente trabajadas en el horario nocturno.



Artículo 22.- Plus de productividad e incentivos.

El plus de productividad, será el reflejado en la tabla salarial anexa. Los incentivos, se determinarán por grupos de trabajo o a modo individual, por negociación directa y con la mediación del representante de los trabajadores. Los acuerdos de incentivos solo serán vinculantes entre la Empresa y el/la trabajador/a, o trabajadores/as que los suscriban.

Artículo 23.- Plus de transporte.

Se abonará un plus cuya cuantía se refleja en la tabla salarial anexa, a modo de compensación del transporte por medios propios hasta el centro de trabajo. Así pues, el trabajador no podrá eximir asistencia al centro de trabajo por falta de medio de transporte.

Artículo 24.- Gratificaciones extraordinarias.

El importe de las gratificaciones o pagas extraordinarias será el siguiente:

De verano: 30 días de salario base más antigüedad, abonándose durante el mes de julio de cada año.

De Navidad: 30 días de salario base más antigüedad, abonándose durante el mes de diciembre de cada año.



En casos excepcionales y por mutuo acuerdo entre las partes, se podrán abonar la totalidad de las Gratificaciones o pagas extraordinarias prorrateadas durante las doce mensualidades.

Capítulo V Beneficios asistenciales

Artículo 25.- Ropa de trabajo y medios de protección laboral.

La empresa dotará a todo el personal de la ropa de trabajo y los medios de protección laboral necesarios para que estén cubiertas en todo momento las necesidades indicadas en la Normativa de Seguridad e Higiene Laboral.

El trabajador velará por el buen uso, estado y limpieza de la ropa de trabajo que le haya sido entregada.

A título meramente informativo, se entregará anualmente:

- a) Dos uniformes de verano, consistentes en dos pantalones y dos camisas o camisetas de manga larga. (según necesidades)
- b) Dos uniformes de invierno, consistentes en dos buzos de trabajo o dos pantalones y dos camisetas. (según necesidades)



- c) Un par de botas de protección por año. (según necesidades)
- d) Dos gorras de trabajo por año
- e) Un equipo de protección de agua. (según necesidades)
- f) Un par de protectores auditivos (según necesidades)
- g) Guantes de protección (según necesidades)
- h) Mascarillas de protección bucal (según necesidades).

Así mismo, los puestos de trabajo que por sus características así los requieran (Mecánicos, etc.), serán provistos de todos los medios de protección personal indicados en la normativa de Seguridad e Higiene Laboral.

Para toda la plantilla un anorak cada dos años.

El color de la ropa será el que se decida por parte de la empresa, quién identificará la ropa con la nomenclatura comercial que precise en cada momento.

Todo el personal deberá ir correctamente uniformado en todo momento en que preste su trabajo en la empresa, haciendo uso inexcusable de los medios de ropa y protección laboral suministrados por la empresa.



Artículo 26.- Jubilación.

Los trabajadores y trabajadoras al respecto de “La Jubilación Parcial”, estarán a lo que dispone el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo de aplicación supletoria.

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

Los representantes de los/as trabajadores/as dispondrán de un crédito horario mensual retribuido por cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, que según la normativa vigente es de 32 horas por ser el centro de trabajo de menos de 250 trabajadores actualmente.

Artículo 27.- Salud laboral.

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 los trabajadores/as 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 los/as trabajadores/as frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as 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 los trabajadores/as, entre otros.



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

- a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- e) Planificar la prevención, la gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa.

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



A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los/as trabajadores/as, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los/as trabajadores/as expuestos 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 los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los 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 empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

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



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

Formación. La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados, 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: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as 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 el trabajador/a preste su consentimiento. de este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los 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 del trabajador/a puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores 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 los/as trabajadores/as afectados. 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 del trabajador/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 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: El empresario, en el supuesto de que algún trabajador 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 los/as trabajadores/as.

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, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para los/as trabajadores/as.

El empresario debe proporcionar información y formación a los/as trabajadores/as 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 los trabajadores/as: La Ley de prevención de riesgos laborales, artículo 34, punto 1, se determina que los/as trabajadores/as 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.

Delegados de prevención. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. el número de delegados de prevención se fijará en un delegado de prevención por cada 25 trabajadores o fracción en las empresas de hasta 100 trabajadores. Las empresas con más de 100 trabajadores se regirán en esta materia por la legislación vigente.

Los delegados de prevención en tanto que representantes de los/as trabajadores/as gozan de un crédito horario establecido por el estatuto de los/as trabajadores/as en su artículo 68, letra e.

A este crédito no se le imputaran las horas utilizadas en las reuniones del comité de seguridad y salud, las que se dediquen a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a acompañar a los inspectores de trabajo en las visitas y verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el tiempo utilizado por el empresario para informarles sobre los daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as.

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



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 los/as trabajadores/as 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 los/as trabajadores/as.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

La vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.



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

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

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

Artículo 28.- Planes de Igualdad

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



El empresario está obligado 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 extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

c) Planes de igualdad. De acuerdo con lo establecido en la ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

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

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



Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo. La ley orgánica 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.

Disposición adicional primera.

En la tabla Salarial anexa al presente Convenio, se especifican las retribuciones anuales totales, por categorías profesionales, solo a los efectos de dar cumplimiento a lo determinado en el artículo 26, apartado 5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



Disposición adicional segunda.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por acuerdo entre los representantes legales de la empresa Reciclados y Servicios del Mediterráneo, S.L. y la representación legal de los trabajadores, que se han reconocido como interlocutores para la negociación del mismo y declaran su plena legitimación conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.



RECICLADOS Y SERVICIOS DEL MEDITERRANEO, S.L.

TABLA SALARIAL 2022

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PL. PENOSOS	PL. PRODUC.	P. TRANSP.	PAGAS EXTR.	TOTAL AÑO	Salario Mensual
----------------------	--------------	-------------	-------------	------------	-------------	-----------	-----------------

PRECIO HORA Grupo a) Dirección

14,59	DIRECTOR ÁREA	1.163,30		663,26	119,63	2.326,60	25.680,94	1.946,19
-------	----------------------	-----------------	--	--------	--------	----------	------------------	----------

Grupo b) Responsables y Técnicos

12,87	TÉCNICO	920,38	171,27	523,16	119,63	1.840,75	22.654,05	1.734,44
12,66	JEFE DEPARTAMENTO	920,38		663,26	119,63	1.840,75	22.279,99	1.703,27
13,43	ENCARGADO GENERAL	920,38	171,27	604,89	119,63	1.840,75	23.634,81	1.816,17

Grupo c) Mandos Intermedios

11,26	JEFE ADMINISTRATIVO	881,73		503,56	119,63	1.763,46	19.822,60	1.504,93
11,48	JEFE MANTENIMIENTO	881,73	163,73	371,43	119,63	1.763,46	20.201,76	1.536,52
11,48	CAPATAZ / ENCARGADO	881,73	163,73	371,43	119,63	1.763,46	20.201,76	1.536,52



Grupo d) Producción Especializado

9,67	OFICIAL ADMINISTRATIVO	859,65		295,48	119,63	1.719,30	17.016,41	1.274,76
10,04	JEFE DE EQUIPO / OFICIAL	859,65	159,42	191,01	119,63	1.719,30	17.675,93	1.329,72
10,04	PALISTA M. / CONDUCT.ESPECI.	859,65	159,42	191,01	119,63	1.719,30	17.675,93	1.329,72
9,46	CARREILLERO ESPECIALISTA	859,65	159,42	105,07	119,63	1.719,30	16.644,60	1.243,78
10,04	MECÁNICO	859,65	159,42	191,01	119,63	1.719,30	17.675,93	1.329,72
10,04	CONDUCTOR	859,65	159,42	191,01	119,63	1.719,30	17.675,93	1.329,72

Grupo e) Producción

9,01	AYUDANTE MECÁNICO	844,19	157,96	58,37	119,63	1.688,38	15.850,24	1.180,16
9,01	PEON ESPECIALISTA	844,19	157,96	58,37	119,63	1.688,38	15.850,24	1.180,16
8,76	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	844,19		180,40	119,63	1.688,38	15.419,09	1.144,23

Grupo f) Servicios

8,60	PEÓN	816,58	152,52	37,14	119,63	1.633,15	15.143,68	1.125,88
8,29	LIMPIADOR DE OFICINAS	816,58	106,95	37,14	119,63	1.633,15	14.596,79	1.080,30
8,53	VIGILANTE - GUARDA - JARDINERO	816,58	142,16	37,14	119,63	1.633,15	15.019,35	1.115,52



RECICLADOS Y SERVICIOS DEL MEDITERRANEO, S.L.

TABLA SALARIAL 2023

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PL. PENOSOS	PL. PRODUCC.	P. TRANSP.	PAGAS EXTR.	TOTAL AÑO	Salario Mensual
----------------------	--------------	-------------	--------------	------------	-------------	-----------	-----------------

PRECIO HORA Grupo a) Dirección

15,03	DIRECTOR ÁREA	1.198,20		683,16	123,22	2.396,40	26.451,37	2.004,58
-------	----------------------	-----------------	--	--------	--------	----------	------------------	----------

Grupo b) Responsables y Técnicos

13,29	TÉCNICO	947,99	176,41	543,57	123,22	1.895,98	23.390,33	1.791,20
13,04	JEFE DEPARTAMENTO	947,99		683,16	123,22	1.895,98	22.948,39	1.754,37
13,83	ENCARGADO GENERAL	947,99	176,41	623,03	123,22	1.895,98	24.343,85	1.870,66

Grupo c) Mandos Intermedios

11,63	JEFE ADMINISTRATIVO	908,18		522,80	123,22	1.816,36	20.466,83	1.554,21
11,82	JEFE MANTENIMIENTO	908,18	168,64	382,57	123,22	1.816,36	20.807,81	1.582,62
11,82	CAPATAZ / ENCARGADO	908,18	168,64	382,57	123,22	1.816,36	20.807,81	1.582,62

Grupo d) Producción Especializado

9,98	OFICIAL ADMINISTRATIVO	885,44		307,84	123,22	1.770,88	17.568,90	1.316,50
------	-------------------------------	---------------	--	--------	--------	----------	------------------	----------



10,34	JEFE DE EQUIPO / OFICIAL	885,44	164,21	196,74	123,22	1.770,88	18.206,20	1.369,61
10,34	PALISTA M. / CONDUCT.ESPECI.	885,44	164,21	196,74	123,22	1.770,88	18.206,20	1.369,61
9,74	CARRETIILLERO ESPECIALISTA	885,44	164,20	108,22	123,22	1.770,88	17.143,94	1.281,09
10,34	MECÁNICO	885,44	164,21	196,74	123,22	1.770,88	18.206,20	1.369,61
10,34	CONDUCTOR	885,44	164,21	196,74	123,22	1.770,88	18.206,20	1.369,61

Grupo e) Producción

9,28	AYUDANTE MECÁNICO	869,51	162,70	60,12	123,22	1.739,03	16.325,74	1.215,56
9,28	PEON ESPECIALISTA	869,51	162,70	60,12	123,22	1.739,03	16.325,74	1.215,56
9,02	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	869,51		185,82	123,22	1.739,03	15.881,67	1.178,55

Grupo f) Servicios

8,86	PEÓN	841,07	157,10	38,26	123,22	1.682,15	15.597,99	1.159,65
8,59	LIMPIADOR DE OFICINAS	841,07	110,16	45,36	123,22	1.682,15	15.120,00	1.119,82
8,79	VIGILANTE - GUARDA - JARDINERO	841,07	146,43	38,26	123,22	1.682,15	15.469,93	1.148,98

RECICLADOS Y SERVICIOS DEL MEDITERRANEO, S.L.

TABLA SALARIAL 2024



	GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PL. PENOSOS	PL. PRODUC.	P. TRANSP.	PAGAS EXTR.	TOTAL AÑO	Salario Mensual
PRECIO HORA	Grupo a) Dirección							
15,48	DIRECTOR ÁREA	1.234,15		703,65	126,92	2.468,29	27.244,91	2.064,72
	Grupo b) Responsables y Técnicos							
13,69	TÉCNICO	976,43	181,70	559,88	126,92	1.952,86	24.092,04	1.844,93
13,43	JEFE DEPARTAMENTO	976,43		703,65	126,92	1.952,86	23.636,84	1.807,00
14,25	ENCARGADO GENERAL	976,43	181,70	641,73	126,92	1.952,86	25.074,17	1.926,78
	Grupo c) Mandos Intermedios							
11,98	JEFE ADMINISTRATIVO	935,43		538,48	126,92	1.870,86	21.080,83	1.600,83
12,18	JEFE MANTENIMIENTO	935,43	173,70	394,05	126,92	1.870,86	21.432,05	1.630,10
12,18	CAPATAZ / ENCARGADO	935,43	173,70	394,05	126,92	1.870,86	21.432,05	1.630,10
	Grupo d) Producción Especializado							
10,28	OFICIAL ADMINISTRATIVO	912,00		317,08	126,92	1.824,00	18.095,97	1.356,00
10,65	JEFE DE EQUIPO / OFICIAL	912,00	169,13	202,65	126,92	1.824,00	18.752,39	1.410,70
10,65	PALISTA M. / CONDUCT.ESPECI.	912,00	169,13	202,65	126,92	1.824,00	18.752,39	1.410,70



10,03	CARRETERO ESPECIALISTA	912,00	169,13	111,47	126,92	1.824,00	17.658,25	1.319,52
10,65	MECÁNICO	912,00	169,13	202,65	126,92	1.824,00	18.752,39	1.410,70
10,65	CONDUCTOR	912,00	169,13	202,65	126,92	1.824,00	18.752,39	1.410,70

Grupo e) Producción

9,55	AYUDANTE MECÁNICO	895,60	167,58	61,92	126,92	1.791,20	16.815,52	1.252,03
9,55	PEON ESPECIALISTA	895,60	167,58	61,92	126,92	1.791,20	16.815,52	1.252,03
9,29	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	895,60		191,39	126,92	1.791,20	16.358,12	1.213,91

Grupo f) Servicios

9,13	PEÓN	866,31	161,81	39,40	126,92	1.732,61	16.065,92	1.194,44
8,85	LIMPIADOR DE OFICINAS	866,31	113,46	46,73	126,92	1.732,61	15.573,60	1.153,42
9,05	VIGILANTE - GUARDA - JARDINERO	866,31	150,82	39,40	126,92	1.732,61	15.934,03	1.183,45