



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

12565 CONVENIO COLECTIVO REICLADOS Y SERVICIOS DEL MEDITERRÁNEO SL CENTRO DE TRABAJO VILLENA

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de Reciclados y servicios del mediterráneo SL, Villena **código convenio 03100241012014.-**

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 13/11/2019, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerías de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerías y sus atribuciones y el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **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, 21 de noviembre de 2019

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión

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

**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.

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, para cualquiera de los centros de Trabajo en los que participe la Empresa Reciclados y Servicios del Mediterráneo.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el 01 de enero del 2019 y tendrá una duración de Tres años, desde el 01 de enero del 2019 al 31 de diciembre del 2021.



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 2021, sin necesidad de previa comunicación a las partes, teniéndose que iniciar las deliberaciones del próximo Convenio en el mes de noviembre de 2021.

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.

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 V 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 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.- Clasificación profesional y periodo de prueba.

Las categorías profesionales serán las especificadas 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, quedando cubierta la muerte, invalidez 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 posible variaciones.

Cuando la jornada laboral supere las 6 horas continuadas, se realizará un descanso de 20 minutos que se considerará como trabajo efectivo.

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 meses. En este bloque se incluirá también el mes de Junio, teniendo preferencia 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) *Tres días en caso de enfermedad grave que requiera hospitalización y durante la misma, de parientes de 1º Grado, (cónyuge, hijos, padres de uno u otro cónyuge). Dos días en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajo necesite hacer un desplazamiento superior a 100 Km. Serán dos días más.*



- c) *Un día en caso de boda de hijos, coincidente con la ceremonia.*
- d) *Un día en las 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. Los trabajadores/as disfrutarán del tiempo imprescindible para el acompañamiento de hijos/as, menores de 16 años, a consultas médicas de la Seguridad Social, debiendo aportar justificación en el plazo de las 24 horas siguientes.*
- 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.*

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 reintegro 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.



- d) Excedencia por cuidado de un familiar: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneamente por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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.- Conceptos retributivos.

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 2019, 2020 y 2021.

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 computaran 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 quince 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.

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.

Artículo 27.- Salud laboral.

Se mantiene el Comité de seguimiento en cuanto a Salud Laboral, que mantendrá reuniones trimestrales, donde participarán los Delegados de Prevención y los servicios de prevención de la Empresa, que podrán ser asesorados por los técnicos que estimen convenientes. De dichas reuniones se levantará el acta correspondiente.



La empresa concertará los cursos de formación para que todos los trabajadores tengan la formación específica adecuada a su puesto de trabajo.

Artículo 28.- Planes de Igualdad

A) Planes de Igualdad

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en la que se determine en la legislación laboral.

El Plan de Igualdad dentro de una empresa es el 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 fijarán los concretos objetivos de igualdad de alcanzar, las estrategias 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 contemplarán 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 la empresa, sin perjuicio del establecimiento de Acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

B) 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 que "La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razones 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 anexo 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 de la Ley 1/1995 del 24 de Marzo.



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.

LOS REPRESENTANTES
DE LOS TRABAJADORES

Fdo.: José Bonmatí Durá

Fdo.: Francisco Navarro Amorós

Asesor Empresa

Fdo.: Jerónimo Lopez Muñoz

Fdo.: M^a Virtudes Ureña Gómez



Fdo.: Pedro A. Giménez Veliz

Asesor de los representantes de los
Trabajadores

Fdo.: Miguel Ángel Mira Pascual