III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

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

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

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

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

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Articulo 1. *Partes del convenio.*

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

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 4. *Ámbito personal.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Contratación laboral

Artículo 8. *Modalidades de contratación.*

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

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

A. Contratación fija-discontinua.

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C. Contrato por sustitución.

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

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

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

D. Contrato de Relevo por jubilación parcial.

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

Artículo 9. *Teletrabajo.*

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

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

Artículo 10. *Periodo de prueba.*

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

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

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

Artículo 11. *Preaviso.*

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

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

Movilidad funcional intra-grupo profesional.

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

Movilidad funcional ascendente y descendente (entre grupos profesionales).

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

Ascendente.

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

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

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

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

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

Descendente.

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

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

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

Artículo 13. *Movilidad territorial.*

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

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

Artículo 14. *Prendas de trabajo.*

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

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

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

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 15. *Jornada.*

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

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

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

1. Voluntarios/as que al principio del año comuniquen que quieren trabajar todos los sábados y/o domingos y festivos.
2. Voluntarios/as que al principio del año comuniquen que quieren trabajar en determinados sábados y/o domingos y festivos.
3. Voluntarios/as que comuniquen al principio de un determinado mes que quieren trabajar algún sábado y/o domingo de ese mismo mes.
4. En caso de que con voluntarios/as no se llegue a la necesidad, la empresa se reunirá con la RLPT del centro de trabajo afectado –en caso de no existir RLPT en el centro de trabajo, la Empresa se reunirá con la comisión paritaria del convenio– para comunicar las causas y la necesidad de realizar estos turnos especiales de forma obligatoria y todo ello, en aras a alcanzar posibles soluciones o alternativas a la medida propuesta por la Empresa, en el plazo.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Voluntarios/as que al principio del año comuniquen que quieren trabajar todos los sábados y/o domingos y festivos.
2. Voluntarios/as que al principio del año comuniquen que quieren trabajar en determinados sábados y/o domingos y festivos.
3. Voluntarios/as que comuniquen al principio de un determinado mes que quieren trabajar algún sábado y/o domingo de ese mismo mes.
4. En caso de que con voluntarios/as no se llegue a la necesidad, la empresa podrá obligar de forma rotatoria y por orden de antigüedad dentro de su puesto de trabajo y especialidad a la persona trabajadora para la realización de los mismos.

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

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

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

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

Artículo 16. *Flexibilidad de la jornada.*

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

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

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

La RLPT recibirá información de la flexibilidad de jornada trimestralmente.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

Artículo 18. *Vacaciones.*

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

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

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

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

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

Artículo 19. *Permisos.*

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

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

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

a) Un día en caso de matrimonio, bautizo y comunión de parientes de hasta primer grado de consanguinidad y afinidad.

b) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos y parientes hasta el segundo grado por consanguinidad y afinidad.

c) Un día en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

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

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

Artículo 20. *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria.

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

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

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

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

2. Excedencia forzosa.

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

3. Excedencia para el cuidado de hijos y familiares.

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

CAPÍTULO IV

Prestaciones sociales

Artículo 21. *Incapacidad Temporal.*

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

Artículo 22. *Protección de la maternidad.*

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

Artículo 23. *Seguro colectivo.*

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

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

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

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

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

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VI

Régimen retributivo

Artículo 25. *Retribuciones.*

La estructura de la retribución es la siguiente:

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

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

Este complemento no será devengado:

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

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

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

○ Definición.

El absentismo es la diferencia entre el tiempo de trabajo efectivo pactado y el realizado. Es decir, son absentismo las ausencias del trabajo de una persona trabajadora durante parte o toda la jornada laboral que se suponía debía asistir, independientemente de la causa por la cual se produzca.
No computarán en ningún caso a efectos del absentismo las siguientes ausencias:

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

○ Devengo.

La persona trabajadora que cumpla con los requisitos anteriores devengará mensualmente un importe de 30 euros brutos, que serán ingresados por la Empresa de forma trimestral.
Se creará una comisión de seguimiento del absentismo por centro de trabajo.

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

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

Artículo 26. *Gratificaciones Extraordinarias.*

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

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

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

Artículo 27. *Revisión salarial.*

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

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

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

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 28. *Faltas de las personas trabajadoras.*

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

4. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

5. La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, incluido los elementos de la misma, o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as o jefes/as.

9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, dirigirse con connotaciones burlescas, a sus compañeros, a la empresa, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca durante la jornada laboral.

10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

11. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para las personas trabajadora, ni para sus compañeros o terceras personas, ya que de ser así la falta se considerara grave o muy grave dependiendo del riesgo ocasionado.

13. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

15. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

16. Uso del teléfono móvil o cualquier aparato electrónico durante la jornada laboral cuando el desarrollo del puesto de trabajo lo prohíbe.

17. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;

18. Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramienta de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

19. Se considerará en todo caso condición agravante cualificada el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

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

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

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

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros, la empresa o terceros.

4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

5. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para las personas trabajadora, sus compañeros o terceros.

6. Negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

22. Simular el fichaje de otro compañero.

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

24. Todas aquellas determinadas por el Protocolo de Acoso:

a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.

c) Contacto físico innecesario, rozamientos.

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

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

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

g) La impartición de órdenes vejatorias.

h) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.

i) Las actitudes que componen vigilancia extrema y continua.

j) La orden de aislar e incomunicar a otra persona.

k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

c) Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

2. Faltar al trabajo más de dos días en un periodo de 2 meses, sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Verter acusaciones o afirmaciones perniciosas sobre la empresa en las instalaciones o alrededores de esta, así como ante cualquier cliente, que ocasionen una mala imagen de la empresa.

5. Sustraer, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

6. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

7. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

8. La competencia desleal.

9. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

10. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa, así como cuando se ponga en riesgo la salud de la persona trabajadora tanto propia como ajena.

11. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

12. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo. Rendimiento normal del trabajo, es aquel que se establece de un histórico de producción, tanto del centro o centros de trabajo que compartan la misma actividad y la desarrollen con los mismos medios. Dicho histórico de producción será informado a la RLPT y será conocido por la persona trabajadora.

13. La desobediencia continuada o persistente.

14. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

15. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsas referente a la empresa o centro de trabajo.

16. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidentemente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para las personas trabajadora, sus compañeros o terceros.

17. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

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

Artículo 29. *Sanciones a las personas trabajadoras.*

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

a) Faltas leves.

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
2. Pérdida de categoría profesional.

c) Faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
2. Pérdida de categoría.
3. Despido.

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

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

CAPÍTULO VIII

Seguridad e Higiene

Artículo 30. *Seguridad y Salud Laboral.*

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

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

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

CAPÍTULO IX

Derechos de representación

Artículo 31. *Representantes sindicales.*

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

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

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

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

Artículo 32. *Tablón de anuncios.*

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 33. *Derecho de reunión.*

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

Artículo 34. *Secciones sindicales.*

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

Artículo 35. *Comité Intercentros.*

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

Las competencias de dicho comité serán las siguientes:

1. Denunciar, iniciar, negociar y concluir los convenios colectivos que afecten a sus representados, como órgano representativo de las personas trabajadoras de la Compañía afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.
2. Representar a las personas trabajadoras en los procedimientos que resulten formulados con arreglo a los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) y 51 (despido colectivo) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que afecten a personas trabajadoras de más de un centro de trabajo o, afectando a personas trabajadoras de un único centro, el mismo no tenga representación legal de las personas trabajadoras.
3. Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas, sobre los programas de la producción y evolución probable del empleo de la empresa.
4. Recibir información con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

a. Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
b. Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a poblaciones distintas.
c. Planes de formación profesional de la Empresa.
d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
e. Balance, cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.
f. Cualquier otra competencia y deber establecido en la Ley.

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

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

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

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

– La asistencia a comisiones paritarias.

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

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

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

Artículo 36. *Comisión Paritaria.*

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

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

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

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

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

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

Se someterán a los procedimientos del ASAC VI:

a. Las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Paritaria.

b. Los conflictos derivados de las discrepancias que aún permaneciesen sin resolver tras el agotamiento sin acuerdo del período de consultas en el supuesto previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de inaplicación de condiciones de trabajo.

c. El bloqueo en la negociación de la renovación del convenio colectivo o la situación en que no se produjera un avance razonable en la búsqueda del acuerdo, tramitándose de esta forma un procedimiento de aplicación directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. A estos efectos, las partes pactan el carácter voluntario en el sometimiento al procedimiento arbitral.

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 38. *Inaplicación de condiciones de trabajo.*

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

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

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

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

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

Disposición transitoria. *Calendarios de vacaciones ya negociados.*

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

Disposición final. *Normativa supletoria.*

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

AÑO 2023

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

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

AÑO 2024									
Área Funcional	Grupo	Categoría	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CATEG. ANUAL	PLUS CATEG. MENSUAL	TOTAL BRUTO ANUAL	PRECIO HORA NOCTURNA	PRECIO HORA EXTRA
Administración/Dptos Transversales	I	Aux Administrativa/o	16.298,05	1.164,15	0,00	0,00	16.298,05	-	9
	I	Administrativa/o	17.817,74	1.272,70	1.482,58	123,55	19.300,32	-	11
	II	Oficial adm	19.946,76	1.424,77	2.570,28	214,19	22.517,04	-	13
	II	Tecnico Adm	21.856,17	1.561,15	4.949,46	412,45	26.805,63	-	15
Ventas	I	Comercial 1	17.817,74	1.272,70	1.482,58	123,55	19.300,32	-	11
	I	Comercial 2	23.589,28	1.684,95	2.144,48	178,71	25.733,76	-	14
	II	Comercial 3	24.892,46	1.778,03	4.058,43	338,20	28.950,89	-	16
	III	Comercial 4	27.837,00	1.988,36	4.330,20	360,85	32.167,20	-	18
Logística	I	Conductor/a especialista (B)	17.664,12	1.261,72	0,00	0,00	17.664,12	1,49	10
	I	Conductor/a (C)	18.867,30	1.347,66	0,00	0,00	18.867,30	1,59	11
	II	Conductor/a 1 carnet (CE o ADR)	19.180,72	1.370,05	1.286,69	107,22	20.467,41	1,62	12
	III	Conductor/a 2 carnet (CE y ADR)	20.587,01	1.470,50	1.612,65	134,39	22.199,66	1,74	12
Producción	I	Peon	16.298,05	1.164,15	0,00	0,00	16.298,05	1,38	9
	I	Especialista	17.664,12	1.261,72	0,00	0,00	17.664,12	1,49	10
	II	Carretillero/a	18.558,00	1.325,57	0,00	0,00	18.558,00	1,57	10
	II	Carretillera/o especialista /Maquinista/Mecanica/o	18.558,00	1.325,57	0,00	0,00	18.558,00	1,57	10
	II	Operaria/o ind	18.558,00	1.325,57	0,00	0,00	18.558,00	1,57	10
	I	Tecnico Calidad	19.300,32	1.378,59	0,00	0,00	19.300,32	1,63	11
	II	Oficial ind	18.764,20	1.340,30	1.822,81	151,90	20.587,01	1,58	12
	II	Oficial mant	18.764,20	1.340,30	2.486,69	207,22	21.250,89	1,58	12
	II	Oficial res	18.764,20	1.340,30	1.286,69	107,22	20.050,89	1,58	11
	II	Jefa/e de turno	21.410,49	1.529,32	0,00	0,00	21.410,49	1,81	12
	III	Técnico Ind	19.300,32	1.378,59	4.503,41	375,28	23.803,73	1,63	13
	III	Técnico Mant	19.300,32	1.378,59	4.503,41	375,28	23.803,73	1,63	13
	III	Técnico Residuos	19.300,32	1.378,59	4.503,41	375,28	23.803,73	1,63	13
	IV	Encargada/o de sección	20.587,01	1.470,50	5.146,75	428,90	25.733,76	1,74	14
Consultoría/It/I+d/Financiero/Dptos transversales	IV	Tecnico Titulada/o 1	24.892,46	1.778,03	1.913,95	159,50	26.806,41	-	15
	V	Tecnico Titulada/o 2	26.806,00	1.914,71	7.505,68	625,47	34.311,68	-	19
	VI	Tecnico Titulada/o 3	27.837,00	1.988,36	9.690,91	807,58	37.527,91	-	21

cve: BOE-A-2024-17572
Verificable en https://www.boe.es

AÑO 2025

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

D. L.: M-1/1958 - ISSN: 0212-033X

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22410 *Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Acteco Productos y Servicios, SL.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Acteco Productos y Servicios, SL (código de convenio n.º 90104692012024), que fue publicado en el B.O.E de 30 de agosto de 2024, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 11 de abril de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los representantes de las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y CSIF, en representación de los trabajadores afectados, y finalmente subsanado el 20 de octubre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de octubre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO I

Acuerdo por el que se establecen las medidas negociadas previstas en el anexo I del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el marco del I Convenio Colectivo de Acteco Productos y Servicios, SL, plan para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

Acteco Productos y Servicios, SL

Abril de 2025

– Introducción y compromiso de la Empresa.
– Introducción de la Empresa.

Acteco Productos y Servicios, SL (en adelante, «Acteco» o la «Empresa») es una empresa dedicada a la gestión integral, recuperación y valorización de Residuos Industriales, tanto peligrosos como no peligrosos. En sus plantas se realiza desde el Alquiler de Equipos, la Recogida y Transporte de Residuos, a su Almacenamiento y

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

Acondicionamiento, así como el Reciclado y Valorización, o en su caso destrucción, contribuyendo a la creación de una Economía Circular.

A lo largo de su trayectoria, Acteco se ha consolidado como una empresa referente en España en materia de medioambiente y reciclaje plástico, gracias a su constante trabajo y apuesta por la innovación y crecimiento.

Su compromiso no se limita al cumplimiento de las normativas, siendo uno de sus objetivos liderar con el ejemplo y aportar soluciones sostenibles que aborden los desafíos medioambientales, económicos y sociales.

En resumen, Acteco es una empresa que realiza una correcta gestión de tus Residuos Peligrosos y No Peligrosos siempre bajo el cumplimiento del marco legal vigente, asesorando a las empresas en la obtención de todos los certificados medioambientales necesarios para superar con éxito las auditorías e inspecciones.

Como consecuencia de lo anterior, y conforme a lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (en adelante, «RD 1026/2024»), concretamente en su artículo 4.a), este plan refleja el compromiso de Acteco con la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Este conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, «Plan para la Igualdad de las personas LGTBI» o «Plan LGTBI») garantizan la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral, así como previenen y erradican cualquier forma de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

– Compromiso de la Empresa con la igualdad de las personas LGTBI.

La igualdad de las personas LGTBI es un principio jurídico reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea en su Carta de Derechos fundamentales de 7 de diciembre de 2000 recoge la no discriminación por razón de orientación sexual como derecho fundamental de la Unión Europea. De la misma forma, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 17 de diciembre de 2007 habilita al Consejo a adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

En el ámbito estatal, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social; y, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en los que estas se integran sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI («Ley 4/2023»), dirigida a garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, así como la de sus familias.

De conformidad con el artículo 15 de la Ley 4/2023, las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deben contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de dicha ley (habiendo entrado la misma en vigor el 2 de marzo de 2023), con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, debiendo incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, el cual estaba pendiente de desarrollo reglamentario, que finalmente tuvo lugar con la publicación del RD 1026/2024. Así, el RD 1026/2024 complementa la Ley 4/2023, estableciendo que, en el caso de las empresas que cuenten con un convenio colectivo de aplicación propio, deberán de negociarse en el seno de las mismas las medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

El presente Plan LGTBI tiene como fin dar cumplimiento a la Ley 4/2023 y el RD 1026/2024, pero también dar continuidad al compromiso con la igualdad de las personas que ya existe en la Empresa, y que opera como principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de las compañías que lo integran.

El Plan LGTBI fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar en Acteco, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y también establece sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. En definitiva, el Plan LGTBI integra un conjunto ordenado y planificado de medidas evaluables, con el fin de alcanzar la igualdad efectiva de las personas LGTBI.

Además, para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la Empresa, la Dirección declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades para las personas LGTBI, sin discriminar directa o indirectamente por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como en el impulso y fomento de medidas necesarias para conseguir la igualdad efectiva en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo (en todos sus ámbitos) de las personas LGTBI como un principio estratégico para los objetivos corporativos y de recursos humanos de Acteco. Estos principios se llevarán a la práctica a través de la implantación del presente Plan LGTBI.

El Plan LGTBI y el compromiso de la Dirección con sus objetivos y principios pretende mejorar la situación actual de este colectivo en la Empresa, contribuyendo a avanzar en la consecución de la igualdad efectiva de las personas LGTBI en Acteco.

– Características del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

La elaboración del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI se ha basado en las siguientes premisas:

● El Plan LGTBI está diseñado, no sólo no para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, sino para el conjunto de la plantilla de Acteco, en aras a asegurar un entorno laboral seguro para todas las personas trabajadoras de la Empresa.

● El Plan LGTBI considera la participación, a través del diálogo y cooperación de las partes, como uno de sus principios básicos.

● El Plan LGTBI tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Para ello, se crea, y se incorpora como anexo al presente, un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

● El Plan LGTBI tiene coherencia interna y es dinámico, siendo permeable a nuevas necesidades que puedan apreciarse a partir del seguimiento y la evaluación del mismo.

● El Plan LGTBI parte de un compromiso efectivo de la Empresa con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

– Partes que conciertan el Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

Este Plan para la Igualdad de las personas LGTBI se concierta por la comisión negociadora constituida en fecha 14 de febrero de 2025 para su negociación y, en concreto, por las siguientes personas (la «Comisión Negociadora»):

Por la parte social, en representación de las organizaciones sindicales de CCOO, UGT y CSIF (en adelante, «PS»):

Organización sindical de UGT:

● Don Juan Manuel Segovia.
● Don Kevin Pascual.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

- Don Óscar Rives.
- Don Miguel Sempere.

Organización sindical de CCOO:

- Doña Eloisa Jiménez Cantero.
- Don Gustavo Maecha Maecha.

Organización sindical de CSIF:

- Don Óscar Seguí Tortosa.
- Doña Gema Berenguer.

Por la parte empresarial:

- Doña Aida Martínez Mollá.
- Doña Yolanda Ruiz Espejo.

La Parte Social y la Parte Empresarial se referirán conjuntamente como las «Partes».

Ambas Partes cuentan con la legitimidad necesaria para proceder a la negociación y elaboración del presente conjunto de medidas.

Además, han participado en las reuniones mantenidas por la Comisión Negociadora personas asesoras especializadas y con formación en materia de igualdad de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Las Partes han negociado de buena fe en las reuniones mantenidas desde la constitución de la Comisión Negociadora hasta el momento de la firma del presente documento, habiendo alcanzado finalmente un acuerdo en el proceso negociador, siendo este Plan para la Igualdad de las personas LGTBI el resultado.

– Ámbito personal y territorial.

Como ya se refirió, el presente Plan LGTBI se aplicará en la empresa Acteco. Asimismo, dentro de la Empresa, el Plan LGTBI será de aplicación a todas sus personas trabajadoras, con independencia de su nivel jerárquico, y en todos sus centros de trabajo en el ámbito estatal.

– Ámbito temporal.

El presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI entrará en vigor el día de su firma (14 de abril de 2025), y extenderá su vigencia por un periodo de cuatro años (finalizando su vigencia, por tanto, el 14 de abril de 2029).

El presente Plan LGTBI de ACTECTO se entenderá prorrogado de año en año, de no mediar denuncia expresa, en forma, por quienes tengan la legitimidad para ello, notificada a las Partes. La denuncia habrá de producirse entre el 1 y el 31 de diciembre del año de su vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas.

– Principios rectores del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

a) Principio de igualdad y no discriminación (artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos).

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

b) Principio de igualdad (artículo 14 de la Constitución Española).

Todas las personas trabajadoras son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo,

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) Principio de igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral (artículo 14 de la Ley 4/2023).

En virtud del principio de igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar la igualdad de este colectivo en el acceso al empleo, a la afiliación y participación en organización sindicales y empresariales, en las condiciones de trabajo, promoción profesional, en el acceso a la actividad por cuenta propia y en el ejercicio profesional y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desarrollen una actividad concreta.

d) Principio de no discriminación directa por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales (artículo 3 Ley 4/2023).

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

Es discriminación indirecta por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o característica sexuales.

e) Nulidad de las conductas o decisiones discriminatorias.

Artículo 17 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 (en adelante, «Estatuto de los Trabajadores»): Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Artículo 64 de la Ley 4/2023: Las cláusulas de los contratos y negocios jurídicos que vulneren el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales serán nulas y se tendrán por no puestas.

f) Tutela jurídica efectiva (artículo 65 de la Ley 4/2023).

Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI o de sus familias estarán legitimadas, en los términos establecidos por las leyes procesales, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

asociadas, en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa, y para demandar en juicio la defensa de los intereses difusos cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación.

g) Principio de indemnidad frente a represalias.

Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores: Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 79 de la Ley 4/2023: Es discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales cualquier trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

h) Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el empleo y la ocupación.

La aplicación gradual y en los términos legalmente establecidos de las medidas correspondientes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el empleo y la ocupación, coadyuvan en la consecución de los objetivos del Plan LGTBI.

– Definiciones del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

Las definiciones que hemos de tener en cuenta para la elaboración del presente Plan son las siguientes:

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

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

● Discriminación múltiple: se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la Ley 4/2023, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

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

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

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

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

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

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

● LGTBI: perteneciente o relativo a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales o intersexuales.

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

● Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

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

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

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

● Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

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

● Familia LGTBI: aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

– Objetivos concretos del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

Los objetivos generales del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI son las siguientes:

● Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección de Acteco.
● Mantener el compromiso con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las nuevas contrataciones de la Empresa, comunicando, desde el momento de la contratación, los recursos y medidas disponibles en la Empresa para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, así como priorizando la idoneidad del puesto en los procesos de selección y contratación.
● Acercar las acciones formativas a la plantilla, implantando acciones formativas específicas en materia de igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.
● Promover la formación en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, entre el personal relacionado con la organización de la Empresa.
● Garantizar la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI, asegurando la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.
● Promover la igualdad de las Familias LGTBI dentro de la Empresa en todos los momentos de su vida laboral.
● Garantizar que el sistema de la Empresa cumple con la aplicación del principio de igualdad de las personas LGTBI.
● Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso o violencia contra las personas LGTBI.
● Conseguir la actuación de la Empresa frente a las situaciones de acoso o violencia frente a las personas LGTBI.
● Asegurar que las comunicaciones y la documentación interna y externa respetan los criterios de igualdad de las personas LGTBI.
● Garantizar el acceso de la plantilla a toda la información relativa a la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI, establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa y fomentar la participación de las personas trabajadoras en asegurar un entorno laboral seguro para las personas LGTBI.
● Fomentar, mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas en materia LGTBI.

– Medidas concretas.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
SELECCIÓN							
OBJETIVO PRINCIPAL		Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección de Acteco.					
OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar la objetividad de los documentos utilizados en los procesos de selección.					
1	SELECCIÓN.	Garantizar que los procedimientos de selección y todos sus documentos (solicitudes, formularios, anuncios, manual y guía de selección) cumplan un lenguaje neutro, y no respondan a estereotipos (sesgos inconscientes en materia de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales, estilo de comunicación no inclusiva, etc.).	Selección.	Primer semestre 2025.	Alta.	Documentación de selección: solicitudes, formularios, anuncios, manual y guía de selección.	Personal de selección.
OBJETIVO ESPECÍFICO		La igualdad de trato y oportunidades en los procedimientos de selección para el acceso a la Empresa.					
2	SELECCIÓN.	Revisar y, en su caso, actualizar, el procedimiento de selección (interna y externa), incluidos sus criterios, para asegurar que son claros y concretos, priorizando la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.	Selección.	Primer semestre 2025.	Media.	Procedimiento de selección y guion de entrevista.	Personal de selección.
3	SELECCIÓN.	Revisar y, en su caso, actualizar, el guion de entrevista para asegurar que no existe ninguna pregunta que pueda ser discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.	Selección.	Primer semestre 2025.	Media.	Procedimiento de selección y guion de entrevista.	Personal de selección.
4	SELECCIÓN.	Formación continua y de reciclaje al personal encargado de selección en materias de igualdad de las personas LGTBI, con un curso específico de igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes en procesos de selección y en nueva normativa o reales decretos y objetivos de este Plan, así como en los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Se garantizará que esta información la reciban las personas que se incorporen durante la vigencia del presente Plan.	Formación.	Curso específico en el segundo semestre de 2025 y formación continua durante la vigencia del presente Plan.	Media.	Registro de cursos de formación impartidos al área de selección.	Cursos de formación impartidos por especialistas en la materia.
CONTRATACIÓN							
OBJETIVO PRINCIPAL		Mantener el compromiso con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las nuevas contrataciones de la Empresa.					
OBJETIVO ESPECÍFICO		Comunicar, desde el momento de la contratación, los recursos y medidas disponibles en la Empresa para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.					
5	CONTRATACIÓN.	Facilitar junto con el contrato de trabajo, un documento que contenga el compromiso de la Empresa con la igualdad de las personas LGTBI. En este sentido, el documento contendrá información sobre cómo acceder al Plan para la Igualdad de las personas LGTBI y al Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	RR. HH.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Formulario de documentación entregada en el momento de la contratación.	Personal de RR. HH y medio informático para crear y mantener el formulario.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
OBJETIVO ESPECÍFICO		Priorizar la idoneidad del puesto en los procesos de selección y contratación.					
6	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	Garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación e idoneidad de la persona solicitante para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.	Selección.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Documentación de selección: solicitudes, formularios, anuncios, manual y guía de selección.	Personal de selección.
7	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	Excluir del reconocimiento médico las pruebas clínicas que evalúen valores hormonales, de manera que los resultados de las mismas no puedan inferir en el proceso de selección.	P.R.L. y Selección.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Aplicación de la medida.	P.R.L. y Selección.
FORMACIÓN							
OBJETIVO PRINCIPAL		Acercar las acciones formativas a la plantilla, implantando acciones formativas específicas en materia de igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.					
OBJETIVO ESPECÍFICO		Facilitar el acceso de todas las personas trabajadoras a formaciones en materia de igualdad de las personas LGTBI.					
8	FORMACIÓN.	Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. Estos módulos se dirigirán dirigidos a toda la plantilla.	RR. HH./PRL.	Durante la vigencia del Plan.	Baja.	Registro de formación de la persona trabajadora.	Personal de RR. HH. y herramienta informática para crear la posibilidad de registro en la Intranet.
9	FORMACIÓN.	Informar una vez al año durante la vigencia del Plan LGTBI a la Comisión de Seguimiento de los datos relativos a la formación anual en materia de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.	RR. HH. y Formación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de formaciones.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
10	FORMACIÓN.	Invitar a la plantilla, a través de los representantes de las personas trabajadoras que integren la Comisión de Seguimiento, que propongan nuevas formaciones que consideren oportunas para promocionar y divulgar en la Empresa la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.	RR. HH.	Durante la vigencia del Plan.	Baja.	Registro de encuestas realizadas.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
11	FORMACIÓN.	La Empresa registrará en el plan de formación anual toda la formación impartida a la plantilla en materia de igualdad de las personas LGTBI y fomentarán a través de los medios de comunicación de la empresa que las personas trabajadoras actualicen la formación obtenida fuera de esta.	RR. HH.	Durante la vigencia del Plan.	Baja.	Registro de formaciones.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
OBJETIVO ESPECÍFICO		Promover la formación en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, entre el personal relacionado con la organización de la Empresa.					
12	FORMACIÓN.	Actualización y formación continua a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes, con un módulo específico para la prevención de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y específicamente al personal de Dirección, Mandos y responsables de RR.HH. que se ocupen de la selección, promoción y formación. Esta formación tendrá contenidos específicos de cada una de las áreas de actuación.	Formación.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro de formaciones.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
13	FORMACIÓN.	Informar a la plantilla, a través de la herramienta corporativa, reuniones y otros medios disponibles, dentro de la jornada de trabajo, sobre este Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	Formación.	Primer semestre 2025.	Alta.	Registro de la formación del Plan.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
14	FORMACIÓN.	Difundir a toda la plantilla la existencia de un protocolo para el acompañamiento a las personas trans en el empleo.	Formación.	Durante la vigencia del plan.	Alta.	Registro de acciones de difusión con el contenido descrito en la medida.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
15	FORMACIÓN.	Continuar revisando el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (publicaciones, manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de igualdad y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Cuando se contrate la formación a una empresa externa, se informará de la medida y política de la empresa en materia de igualdad de las personas LGTBI con el objetivo de que los contenidos sean igualmente los idóneos.	Formación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de revisiones de programas formativos existentes y registro de información a proveedores externos según se describe en la medida.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
16	FORMACIÓN.	La Comisión de Seguimiento, con representación de las dos partes, podrá participar en todas aquellas acciones formativas e informativas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI y sobre el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, que se impartan a los distintos colectivos de la plantilla. Adicionalmente, en el caso de no disponer los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de formación específica en materia de igualdad de las personas LGTBI, se facilitará la misma.	Formación.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro de la formación del plan de igualdad a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
PROMOCIÓN, DESARROLLO PROFESIONAL							
OBJETIVO PRINCIPAL		Garantizar la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI, garantizando la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.					
OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.					
17	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.	Continuar revisando los procedimientos internos de promoción y comprobar que no conlleven discriminación directa o indirecta por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, aplicando en estos los principios de valoración objetiva y de no discriminación, y basándose en criterios como cualificación y capacidad, garantizando así el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.	Desarrollo.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Procedimiento de selección para promoción interna.	Personal de RR. HH.
CONCILIACIÓN E IGUALDAD DE LAS FAMILIAS LGTBI							
OBJETIVO PRINCIPAL		Promover la igualdad de las Familias LGTBI dentro de la Empresa en todos los momentos de su vida laboral.					
OBJETIVO ESPECÍFICO		Promover medidas que aseguren la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.					
18	CONCILIACIÓN.	Continuar revisando que todos los permisos, licencias, excedencias y demás medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar podrán ser disfrutadas por todas las personas trabajadoras de la Empresa, sin que pueda existir discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, se establezcan para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.	RR. HH.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro de acciones implementadas para lograr el fin descrito en la medida.	Personal de RR. HH. y herramienta informática para crear y mantener el registro.
CONDICIONES DE TRABAJO							
OBJETIVO PRINCIPAL		Garantizar que el sistema de la Empresa cumple con la aplicación del principio de igualdad de las personas LGTBI.					
19	CONDICIONES DE TRABAJO.	Continuar revisando que la descripción de los puestos de trabajo no incluye ningún tipo de sesgo o discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.	RR. HH.	Durante la vigencia del plan.	Media.	Organigramas y descripciones de puestos.	Personal de RR. HH. y medio informático para modificar los organigramas y descripciones de puesto.
20	CONDICIONES DE TRABAJO.	Se entregará a la Comisión de Seguimiento la descripción de cada puesto de trabajo en la Empresa, con la valoración correspondiente y, en su caso, se revisará.	Dirección Jurídico Laboral.	Segundo semestre de 2025.	Media.	Entrega de las descripciones de puestos actualizadas.	Personal de la Dirección Jurídico Laboral.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
21	CONDICIONES DE TRABAJO.	Reconocimiento de permiso retribuido de máximo 24 horas anuales de trabajo efectivo, para la asistencia a consultas médicas y realización de trámites legales relativos al proceso de transición de las personas trans. Alcanzado el límite temporal establecido, los trabajadores podrán ausentarse para las finalidades descritas, siendo dicha ausencia justificada pero no retribuida, por lo que no podrá dar lugar a infracción o despido, ni se tomará en consideración para el cálculo de complementos relacionados con la asistencia.	RR.HH.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Número de solicitudes realizadas a RR.HH. y medidas llevadas a cabo para dar respuesta a las mismas.	Personal de RR.HH.
PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI							
OBJETIVO PRINCIPAL		Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso o violencia contra las personas LGTBI.					
22	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Aprobación del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI que consta en el ANEXO del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	Comisión negociadora del Plan.	Inmediata.	Alta.	Aprobación del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	Comisión Negociadora del Plan LGTBI (Parte Empresarial y Parte Social).
23	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Acciones de sensibilización e información sobre conductas contra las personas LGTBI en el trabajo, con especial incidencia en el acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Estas acciones de sensibilización incluirán en la formación de igualdad un módulo específico sobre el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	Dirección Jurídico Laboral y formación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de acciones efectuadas según se describe en la medida.	Personal de RR. HH.
24	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Informar anualmente durante la vigencia del Plan LGTBI a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre los procesos iniciados por acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y denuncias formuladas por empresa.	Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia de Plan.	Media.	Registro con los datos indicados en la medida.	Personal de RR. HH. y herramienta informática para crear y mantener el registro.
25	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Informar a las personas trabajadoras de la plantilla de la existencia del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, así como del contenido del mismo (canal de denuncias, Comisión de Investigación, procedimiento que se lleva a cabo, etc.).	Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro con los datos indicados en la medida.	Personal de RR. HH. y herramienta informática para crear y mantener el registro.
26	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Garantizar la existencia de baños y vestuarios inclusivos.	P.R.L.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de actuaciones realizadas.	P.R.L.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
27	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Adaptación de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la inclusión de nuevos ítems para la evaluación de discriminación por sexo y/o género.	P.R.L.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de actuaciones realizadas.	P.R.L.
28	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Excluir del reconocimiento médico las pruebas clínicas que evalúen valores hormonales.	P.R.L.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de actuaciones realizadas.	P.R.L.
ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI							
OBJETIVO PRINCIPAL		Conseguir la actuación de la Empresa frente a las situaciones de acoso o violencia frente a las personas LGTBI.					
OBJETIVO ESPECÍFICO		Incluir en el régimen sancionador las situaciones de acoso y violencia frente a las personas LGTBI.					
29	ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Integrar específicamente en el régimen disciplinario las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.	RR. HH y Comisión de Investigación del Régimen Disciplinario.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro con los datos indicados en la medida.	RR.HH., Comisión de Investigación del Régimen Disciplinario y herramienta informática para crear y mantener el registro.
OBJETIVO ESPECÍFICO		Procurar el correcto cumplimiento del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.					
30	ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Informar anualmente durante la vigencia del Plan a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre el correcto cumplimiento del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	RRHH y Comisión de Investigación del Protocolo.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Número de procedimientos llevados a cabo cumpliendo con el Protocolo frente al total de denuncias.	RRHH, Comisión de Investigación del Protocolo y herramienta informática para crear y mantener el registro.
31	ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Asegurar la ausencia de represalias frente a las personas trabajadoras que inicien el procedimiento fijado en el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	RRHH y Comisión de Investigación del Protocolo.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Número de procedimientos llevados a cabo cumpliendo con el Protocolo frente al total de denuncias.	RRHH, Comisión de Investigación del Protocolo y herramienta informática para crear y mantener el registro.
32	ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Tipificar como falta muy grave aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, el acoso discriminatorio o violencia por la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como cualquier forma de discriminación.	RRHH.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro con los datos indicados en la medida.	RR.HH., Comisión de Investigación del Régimen Disciplinario y herramienta informática para crear y mantener el registro.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
COMUNICACIÓN							
OBJETIVO ESPECÍFICO		Asegurar que las comunicaciones y la documentación interna y externa respetan los criterios de igualdad de las personas LGTBI.					
33	COMUNICACIÓN.	Realizar recomendaciones sobre el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no discriminatorios por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales en los documentos internos, las comunicaciones internas (Intranet, correo electrónico, televisores y otros soportes de comunicación) y RRSS, así como, formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la Empresa en materia de igualdad de las personas LGTBI.	Comunicación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Aplicación de la medida.	Personal de Comunicación.
34	COMUNICACIÓN.	Corregir la terminología utilizada. No se debe hacer alusión al sexo, sino utilizar palabras neutras.	Comunicación y RRHH.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Aplicación de la medida.	Personal de Comunicación.
OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar el acceso de la plantilla a toda la información relativa a la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI.					
35	COMUNICACIÓN.	Publicar un acceso directo al Plan LGTBI en la intranet de la Empresa y dar difusión de aquel, así como del nuevo Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Se realizará una campaña específica de difusión del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI por cada aniversario de la firma.	Comunicación.	Inmediato.	Alta.	Aplicación de la medida.	Personal de comunicación.
OBJETIVO ESPECÍFICO		Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.					
36	COMUNICACIÓN.	Difundir mensajes en materia de igualdad de oportunidades de las personas LGTBI en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla publicitando el compromiso de la Empresa con la igualdad de las personas LGTBI, con el objetivo de dar a conocer entre la plantilla los objetivos del presente Plan, así como sus avances.	Comunicación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Aplicación de la medida.	Personal de comunicación.
OBJETIVO ESPECÍFICO		Fomentar la participación de las personas trabajadoras en asegurar un entorno laboral seguro para las personas LGTBI.					
37	COMUNICACIÓN.	Por parte de la Empresa se habilitará un procedimiento para que las personas trabajadoras, de forma anónima, puedan exponer sus intereses, preocupaciones y propuestas de medidas en relación con las personas LGTBI en el entorno laboral a los miembros de la comisión de seguimiento.	RR. HH.	Segundo trimestre de 2025.	Alta.	Creación del formulario.	RR. HH. y plataforma interna.
38	COMUNICACIÓN.	La Comisión de Seguimiento creará un buzón donde las personas trabajadoras puedan canalizar sus propuestas sobre las medidas que puede llevar a cabo la Empresa para favorecer un entorno laboral seguro para las personas LGTBI.	RR. HH. y Comunicación.	Segundo trimestre de 2025.	Media.	Creación del buzón.	RR. HH. y Comunicación, RLPT y buzón de propuestas.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
NEGOCIACIÓN COLECTIVA							
OBJETIVO ESPECÍFICO		Fomentar, mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas en materia LGTBI.					
39	NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	Impulsar, mediante la negociación colectiva, la inclusión en el Convenio colectivo del Acteco de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, sin perjuicio de que dichas cuestiones ya quedan recogidas en este protocolo LGTBI.	RLPT, RR.HH. y Dirección.	Durante la vigencia del plan.	Media.	Inclusión de un apartado concreto en materia de fomento de la diversidad y de la igualdad de las personas LGTBI en el Convenio colectivo de la Empresa.	RR. HH., Dirección y RLTP.
40	NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	Impulsar la corrección en la terminología utilizada en el convenio en tema de permisos, como los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento; como maternidad biológica o gestación por sustitución; paternidad, lactancia, cuidados de hijos, cuidados familiares, excedencias, fallecimiento de parientes, hospitalización, accidentes o enfermedad grave; así como beneficios sociales o de salud. No se debe hacer alusión al sexo, sino utilizar palabras neutras. De esta forma se garantiza que todas las personas trabajadoras puedan ejercitar todos los derechos que se concretan en el convenio colectivo.	RLTP, RR. HH. y Dirección.	Durante la vigencia del plan.	Media.	Aplicación de la medida.	RR. HH., Dirección y RLTP.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

– Contenidos del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

En el presente apartado se relacionan los contenidos mínimos expuestos en el anexo I «medidas planificadas» del Real Decreto 1026/2024 con cada una de las medidas concretas que se recogen en el presente Plan, procediendo así a su desarrollo. En concreto:

Primero. *Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.*

«Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.»

A este respecto, el acuerdo dispone en materia de igualdad de trato y no discriminación por motivo de la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales en la fase del proceso de selección y contratación:

– Medida 1: Garantizar que los procedimientos de selección y todos sus documentos (solicitudes, formularios, anuncios, manual y guía de selección) cumplan un lenguaje neutro, y no respondan a estereotipos (sesgos inconscientes en materia de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales, estilo de comunicación no inclusiva, etc.).

– Medida 2: Revisar y, en su caso, actualizar, el procedimiento de selección (interna y externa), incluidos sus criterios, para asegurar que son claros y concretos, priorizando la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

– Medida 3: Revisar y, en su caso, actualizar, el guion de entrevista para asegurar que no existe ninguna pregunta que pueda ser discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Medida 4: Formación continua y de reciclaje al personal encargado de selección en materias de igualdad de las personas LGTBI, con un curso específico de igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes en procesos de selección y en nueva normativa o reales decretos y objetivos de este Plan, así como en los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Se garantizará que esta información la reciban las personas que se incorporen durante la vigencia del presente Plan.

– Medida 6: Garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación e idoneidad de la persona solicitante para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.

– Medida 7: Excluir del reconocimiento médico las pruebas clínicas que evalúen valores hormonales, de manera que los resultados de las mismas no puedan inferir en el proceso de selección.

A este respecto, el acuerdo dispone también en materia de igualdad de trato y no discriminación las siguientes medidas orientadas a la formación del personal relacionado con la organización de la Empresa:

– Medida 12: Actualización y formación continua a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes, con un módulo específico para la prevención de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y específicamente al personal de Dirección, Mandos y responsables de RR.HH. que se ocupen de la selección, promoción y formación.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

Asimismo, en relación con esta materia, se dispone de la siguiente medida sobre promoción y desarrollo profesional:

– Medida 17: Continuar revisando los procedimientos internos de promoción y comprobar que no conlleven discriminación directa o indirecta por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, aplicando en estos los principios de valoración objetiva y de no discriminación, y basándose en criterios como cualificación y capacidad, garantizando así el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Por otro lado, en relación, se dispone de la siguiente medida sobre la igualdad de las familias LGTBI en la Empresa:

– Medida 18: Continuar revisando que todos los permisos, licencias, excedencias y demás medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar podrán ser disfrutadas por todas las personas trabajadoras de la Empresa, sin que pueda existir discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, se establezcan para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Asimismo, se dispone de las siguientes medidas orientadas a la erradicación de la discriminación:

– Medida 22: Aprobación del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI que consta en el ANEXO del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

– Medida 23: Acciones de sensibilización e información sobre conductas contra las personas LGTBI en el trabajo, con especial incidencia en el acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Estas acciones de sensibilización incluirán en la formación de igualdad un módulo específico sobre el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

– Medida 24: Informar anualmente durante la vigencia del Plan LGTBI a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre los procesos iniciados por acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y denuncias formuladas por empresa.

– Medida 25: Informar a las personas trabajadoras de la plantilla de la existencia del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, así como del contenido del mismo (canal de denuncias, Comisión de Investigación, procedimiento que se lleva a cabo, etc.).

– Medida 26: Garantizar la existencia de baños y vestuarios inclusivos.

– Medida 27: Adaptación de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la inclusión de nuevos ítems para la evaluación de discriminación por sexo y/o género.

– Medida 28: Excluir del reconocimiento médico las pruebas clínicas que evalúen valores hormonales.

– Medida 29: Integrar específicamente en el régimen disciplinario las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.

– Medida 30: Informar anualmente durante la vigencia del Plan a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre el correcto cumplimiento del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

– Medida 31: Asegurar la ausencia de represalias frente a las personas trabajadoras que inicien el procedimiento fijado en el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

– Medida 32: Tipificar como falta muy grave aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, el acoso discriminatorio o violencia por la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como cualquier forma de discriminación.

Segundo. *Acceso al empleo.*

«Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.»

A este respecto, el acuerdo dispone en materia de selección de las siguientes medidas mencionadas:

– Medida 1: Garantizar que los procedimientos de selección y todos sus documentos (solicitudes, formularios, anuncios, manual y guía de selección) cumplan un lenguaje neutro, y no respondan a estereotipos (sesgos inconscientes en materia de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales, estilo de comunicación no inclusiva, etc.).

– Medida 2: Revisar y, en su caso, actualizar, el procedimiento de selección (interna y externa), incluidos sus criterios, para asegurar que son claros y concretos, priorizando la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

– Medida 3: Revisar y, en su caso, actualizar, el guion de entrevista para asegurar que no existe ninguna pregunta que pueda ser discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Medida 4: Formación continua y de reciclaje al personal encargado de selección en materias de igualdad de las personas LGTBI, con un curso específico de igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes en procesos de selección y en nueva normativa o reales decretos y objetivos de este Plan, así como en los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Se garantizará que esta información la reciban las personas que se incorporen durante la vigencia del presente Plan.

– Medida 6: Garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación e idoneidad de la persona solicitante para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.

– Medida 7: Excluir del reconocimiento médico las pruebas clínicas que evalúen valores hormonales, de manera que los resultados de las mismas no puedan inferir en el proceso de selección.

Asimismo, a este respecto, recoge también el acuerdo la siguiente medida en materia de formación, entre otros, a los responsables de RR. HH:

– Medida 12: Actualización y formación continua a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes, con un módulo específico para la prevención de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y específicamente al personal de Dirección, Mandos y responsables de RR.HH. que se ocupen de la selección, promoción y formación.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

Tercero. *Clasificación y promoción profesional.*

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

A este respecto, el acuerdo dispone en materia de formación del personal de RR. HH de la siguiente medida:

– Medida 12: Actualización y formación continua a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes, con un módulo específico para la prevención de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y específicamente al personal de Dirección, Mandos y responsables de RR.HH. que se ocupen de la selección, promoción y formación.

Asimismo, en materia de promoción y desarrollo personal el acuerdo dispone de la siguiente medida:

– Medida 17: Continuar revisando los procedimientos internos de promoción y comprobar que no conlleven discriminación directa o indirecta por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, aplicando en estos los principios de valoración objetiva y de no discriminación, y basándose en criterios como cualificación y capacidad, garantizando así el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Cuarto. *Formación, sensibilización y lenguaje.*

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

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

– Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

A este respecto, el acuerdo dispone en materia de formación sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, de las siguientes medidas:

– Medida 8: Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. Estos módulos se dirigirán dirigidos a toda la plantilla.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

– Medida 9: Informar una vez al año durante la vigencia del Plan LGTBI a la Comisión de Seguimiento de los datos relativos a la formación anual en materia de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

– Medida 10: Invitar a la plantilla, a través de los representantes de las personas trabajadoras que integren la Comisión de Seguimiento, que propongan nuevas formaciones que consideren oportunas para promocionar y divulgar en la Empresa la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

– Medida 11: La Empresa registrará en el plan de formación anual toda la formación impartida a la plantilla en materia de igualdad de las personas LGTBI y fomentarán a través de los medios de comunicación de la empresa que las personas trabajadoras actualicen la formación obtenida fuera de esta.

– Medida 12: Actualización y formación continua a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes, con un módulo específico para la prevención de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y específicamente al personal de Dirección, Mandos y responsables de RR.HH. que se ocupen de la selección, promoción y formación.

Esta formación tendrá contenidos específicos de cada una de las áreas de actuación.

– Medida 13: Informar a la plantilla, a través de la herramienta corporativa, reuniones y otros medios disponibles, dentro de la jornada de trabajo, sobre este Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

– Medida 14: Difundir a toda la plantilla la existencia de un protocolo para el acompañamiento a las personas trans en el empleo.

– Medida 15: Continuar revisando el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (publicaciones, manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de igualdad y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Cuando se contrate la formación a una empresa externa, se informará de la medida y política de la empresa en materia de igualdad de las personas LGTBI con el objetivo de que los contenidos sean igualmente los idóneos.

– Medida 16: La Comisión de Seguimiento, con representación de las dos partes, podrá participar en todas aquellas acciones formativas e informativas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI y sobre el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, que se impartan a los distintos colectivos de la plantilla.

Adicionalmente, en el caso de no disponer los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de formación específica en materia de igualdad de las personas LGTBI, se facilitará la misma.

Asimismo, en consonancia, se recogen las siguientes medidas con el fin de garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad y de promover el conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales:

– Medida 19: Continuar revisando que la descripción de los puestos de trabajo no incluye ningún tipo de sesgo o discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Medida 20: Se entregará a la Comisión de Seguimiento la descripción de cada puesto de trabajo en la Empresa, con la valoración correspondiente y, en su caso, se revisará.

– Medida 22: Aprobación del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI que consta en el ANEXO del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

– Medida 23: Acciones de sensibilización e información sobre conductas contra las personas LGTBI en el trabajo, con especial incidencia en el acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

Estas acciones de sensibilización incluirán en la formación de igualdad un módulo específico sobre el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

– Medida 24: Informar anualmente durante la vigencia del Plan LGTBI a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre los procesos iniciados por acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y denuncias formuladas por empresa.

– Medida 25: Informar a las personas trabajadoras de la plantilla de la existencia del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, así como del contenido del mismo (canal de denuncias, Comisión de Investigación, procedimiento que se lleva a cabo, etc.).

– Medida 30: Informar anualmente durante la vigencia del Plan a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre el correcto cumplimiento del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

– Medida 33: Realizar recomendaciones sobre el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no discriminatorios por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales en los documentos internos, las comunicaciones internas (Intranet, correo electrónico, televisores y otros soportes de comunicación) y RRSS, así como, formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la Empresa en materia de igualdad de las personas LGTBI.

– Medida 34: Corregir la terminología utilizada. No se debe hacer alusión al sexo, sino utilizar palabras neutras.

– Medida 35: Publicar un acceso directo al Plan LGTBI en la intranet de la Empresa y dar difusión de aquel, así como del nuevo Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Se realizará una campaña específica de difusión del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI por cada aniversario de la firma.

– Medida 36: Difundir mensajes en materia de igualdad de oportunidades de las personas LGTBI en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla publicitando el compromiso de la Empresa con la igualdad de las personas LGTBI, con el objetivo de dar a conocer entre la plantilla los objetivos del presente Plan, así como sus avances.

– Medida 40: Impulsar la corrección en la terminología utilizada en el convenio en tema de permisos, como los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento; como maternidad biológica o gestación por sustitución; paternidad, lactancia, cuidados de hijos, cuidados familiares, excedencias, fallecimiento de parientes, hospitalización, accidentes o enfermedad grave; así como beneficios sociales o de salud. No se debe hacer alusión al sexo, sino utilizar palabras neutras. De esta forma se garantiza que todas las personas trabajadoras puedan ejercitar todos los derechos que se concretan en el convenio colectivo.

Quinto. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

A este respecto, el acuerdo dispone:

– Medida 5: Facilitar junto con el contrato de trabajo, un documento que contenga el compromiso de la Empresa con la igualdad de las personas LGTBI. En este sentido, el documento contendrá información sobre cómo acceder al Plan para la Igualdad de las personas LGTBI y al Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

– Medida 22: Aprobación del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI que consta en el ANEXO del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

Medida 23: Acciones de sensibilización e información sobre conductas contra las personas LGTBI en el trabajo, con especial incidencia en el acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.Estas acciones de sensibilización incluirán en la formación de igualdad un módulo específico sobre el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

– Medida 24: Informar anualmente durante la vigencia del Plan LGTBI a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre los procesos iniciados por acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y denuncias formuladas por empresa.

– Medida 25: Informar a las personas trabajadoras de la plantilla de la existencia del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, así como del contenido del mismo (canal de denuncias, Comisión de Investigación, procedimiento que se lleva a cabo, etc.).

– Medida 26: Garantizar la existencia de baños y vestuarios inclusivos.

– Medida 27: Adaptación de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la inclusión de nuevos ítems para la evaluación de discriminación por sexo y/o género.

– Medida 28: Excluir del reconocimiento médico las pruebas clínicas que evalúen valores hormonales.

– Medida 29: Integrar específicamente en el régimen disciplinario las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.

– Medida 30: Informar anualmente durante la vigencia del Plan a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre el correcto cumplimiento del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

– Medida 31: Asegurar la ausencia de represalias frente a las personas trabajadoras que inicien el procedimiento fijado en el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

– Medida 32: Tipificar como falta muy grave aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, el acoso discriminatorio o violencia por la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como cualquier forma de discriminación.

– Medida 36: Difundir mensajes en materia de igualdad de oportunidades de las personas LGTBI en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla publicitando el compromiso de la Empresa con la igualdad de las personas LGTBI, con el objetivo de dar a conocer entre la plantilla los objetivos del presente Plan, así como sus avances.

– Medida 37: Por parte de la Empresa se habilitará un procedimiento para que las personas trabajadoras, de forma anónima, puedan exponer sus intereses, preocupaciones y propuestas de medidas en relación con las personas LGTBI en el entorno laboral a los miembros de la comisión de seguimiento.

– Medida 38: La Comisión de Seguimiento creará un buzón donde las personas trabajadoras puedan canalizar sus propuestas sobre las medidas que puede llevar a cabo la Empresa para favorecer un entorno laboral seguro para las personas LGTBI.

– Medida 39: Impulsar, mediante la negociación colectiva, la inclusión en el Convenio colectivo del Acteco de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, sin perjuicio de que dichas cuestiones ya quedan recogidas en este protocolo LGTBI.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

Sexto. *Permisos y beneficios sociales.*

Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

A este respecto, el acuerdo dispone:

– Medida 18: Continuar revisando que todos los permisos, licencias, excedencias y demás medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar podrán ser disfrutadas por todas las personas trabajadoras de la Empresa, sin que pueda existir discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, se establezcan para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

– Medida 21: Reconocimiento de permiso retribuido de máximo 24 horas anuales de trabajo efectivo, para la asistencia a consultas médicas y realización de trámites legales relativos al proceso de transición de las personas trans. Alcanzado el límite temporal establecido, los trabajadores podrán ausentarse para las finalidades descritas, siendo dicha ausencia justificada pero no retribuida, por lo que no podrá dar lugar a infracción o despido, ni se tomará en consideración para el cálculo de complementos relacionados con la asistencia.

Séptimo. *Régimen disciplinario.*

Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

A este respecto, el acuerdo dispone:

– Medida 29: Integrar específicamente en el régimen disciplinario las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género o características sexuales de las personas trabajadora.

– Medida 32: Tipificar como falta muy grave aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, el acoso discriminatorio o violencia por la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como cualquier forma de discriminación.

- Medios y recursos para su puesta en marcha.

Para la implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan LGTBI, Acteco dotará de las instalaciones, equipos, medios y los recursos humanos, materiales y económicos suficientes y necesarios para cumplir con los objetivos y las medidas concretas establecidas en el presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI a las personas designadas como responsables de su ejecución.

Para realizar estas acciones, la Empresa también aportará la información establecida en los indicadores y criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas del Plan LGTBI, con la periodicidad establecida.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

● Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

El seguimiento y evaluación del Plan LGTBI se efectuará por la Comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI (la «Comisión de Seguimiento»), conforme se regula en el siguiente apartado.

● Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento se constituye, por un lado, por personas representantes de la Parte Empresarial y, por otro lado, por representantes de las personas trabajadoras de los sindicatos que sean firmantes del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI. En concreto:

Por la parte social, en representación de las organizaciones sindicales de CCOO, UGT y CSIF (en adelante, «PS»):

Organización sindical de UGT:

○ Don Juan Manuel Segovia.
○ Don Kevin Pascual.
○ Don Óscar Rives.
○ Don Miguel Sempere.

Organización sindical de CCOO:

○ Doña Eloisa Jiménez Cantero.
○ Don Gustavo Maecha Maecha.

Organización sindical de CSIF:

○ Don Óscar Seguí Tortosa.
○ Doña Gema Berenguer.

Por la parte empresarial:

○ Doña Aida Martínez Mollá.
○ Doña Yolanda Ruiz Espejo.

La Comisión de Seguimiento está formada por personas con formación o experiencia en materia de igualdad de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

La representatividad en la Comisión de Seguimiento de los sindicatos queda determinada en función de la representatividad en la Comisión Negociadora.

Las funciones principales de la Comisión de Seguimiento son impulsar la implantación del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI en la Empresa e impulsar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan.

Por otro lado, la Comisión de Seguimiento tiene los cometidos propios asociados al seguimiento, la evaluación y la revisión periódica del cumplimento de las medidas previstas en el Plan para la Igualdad de las personas LGTBI que se centran en:

– Promover el principio de igualdad de las personas LGTBI y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, la expresión de género y características sexuales en el ámbito de la empresa y de las relaciones de trabajo.

– Asumir las competencias que le correspondan, si procedieran, de acuerdo con lo previsto en el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

– Seguimiento y evaluación, tanto de la aplicación efectiva de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

– Interpretación del Plan LGTBI, analizando y resolviendo las consultas interpretativas que en materia de igualdad de las personas LGTBI puedan presentar las personas trabajadoras.

– Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan LGTBI y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

– Evaluación de la gestión del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias, los indicadores de seguimiento complementarios, o medidas nuevas o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso de que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos, o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades de la realidad empresarial.

– Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan LGTBI, así como de otras que pudieran ser acordadas en su seno, y en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI, del que forma parte integrante.

– Procedimiento de modificación y revisión, y de resolución de posibles discrepancias.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan LGTBI quedará incorporada automáticamente al mismo, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo o completando lo aquí previsto.

A petición de cualquiera de las Partes, siempre y cuando se acabe consensuando entre ambas, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negoción colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan LGTBI.

El presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa o de las sociedades que lo integran.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo o su organización.

Para la resolución de las posibles discrepancias se ha acordado la adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecido por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO II

Protocolo de actuación de Acteco Productos y Servicios para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI

1. Principios.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, el artículo 15.1 de la Ley Orgánica 4/2023 de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece que: «Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.»

Por último, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, en su artículo 7.4. establece que las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.

De acuerdo con estos principios, las partes firmantes del Convenio de Acteco y del presente plan LGTBI se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Este protocolo se aplicará en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan darse en los siguientes lugares:

– En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo.

– En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utilizar instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

– En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

– En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso) e) En los alojamientos proporcionados por la persona empleadora f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

– Objetivos y declaración de intenciones.

El presente Protocolo persigue establecer medidas para detectar, prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad o expresión de

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

género y características sexuales, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.

Los objetivos por alcanzar con el presente protocolo son:

● Fomentar una cultura preventiva del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en todos los ámbitos de la empresa.

● Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

● Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

● Implantar un procedimiento que permita a las víctimas de este tipo de acoso discriminatorio denunciar la situación.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la detección y prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se establecen las siguientes actuaciones:

1. Establecer medidas orientadas a detectar y prevenir situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

2. Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, por parte de alguna persona trabajadora.

Así, y partiendo de los anteriores objetivos y principios, Acteco Productos y Servicios, SL, manifiesta su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, colaborando de manera activa, eficaz y firme para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, el cual tiene que garantizar tanto su dignidad como su integridad física y moral.

La responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de toda la plantilla, organización y personal y, en consecuencia, todas las personas que integran Acteco deben contribuir a erradicar conductas contrarias a los principios enunciados en el presente Plan LGTBI.

Con ocasión de la entrada en vigor de la nueva Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (la «Ley 4/2023») y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (el «RD 1026/2024»), Acteco ha negociado con la representación legal de las personas trabajadoras un Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

En este sentido, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 apartado 1 de la Ley 4/2023 y el artículo 8.4 RD 1026/2024 en el presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI, se incluye, como anexo, el presente Protocolo de Actuación desarrollado bajo los principios de inmediatez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad personal.

Este Protocolo de Actuación pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva del acoso y la violencia frente a las personas LGTBI.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

La representación legal de las personas trabajadoras contribuirá en la labor de prevenir el acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI mediante la sensibilización de las personas trabajadoras e informando a la Dirección de Acteco de cualquier conducta contraria a los principios del presente Plan LGTBI de la que pudieran tener conocimiento.

El ámbito de aplicación del presente Protocolo es idéntico al previsto en el Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

Con la adopción del presente protocolo, la Empresa da pleno cumplimiento al deber empresarial de velar por la protección de sus personas trabajadoras frente al acoso por razón de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales.

– Definiciones.

Conviene referir las siguientes definiciones a título meramente orientativo (debiendo estarse en cada momento a la definición legal o convencional que, en su caso, se establezca):

● Discriminación directa: se produce cuando una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona en situación análoga o comparable, con motivo en su orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

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

● Discriminación múltiple: se produce cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la Ley 4/2023, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

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

● Acoso discriminatorio: se define como cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

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

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

● LGTBI: perteneciente o relativo a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales o intersexuales.

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

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

● Orientación sexual: se define como atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

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

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

● Identidad sexual: se define como la vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

● Expresión de género: se define como manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

● Persona trans: se define como persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

● Familia LGTBI: se define como aquella familia en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

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

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

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

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

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

– Principios inspiradores del Protocolo y del procedimiento de actuación.

Acteco asume el compromiso de velar porque exista un ambiente laboral exento de discriminación, violencia o acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, estableciendo el procedimiento para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan en ese sentido. Todo ello en atención a los siguientes principios:

● Considerar que cualquier forma de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI constituye una conducta que atenta contra los derechos y la dignidad de la persona y que, por tanto, es inaceptable.

● Amparar a las personas afectadas, desde los indicios de cualquier conducta que se pueda considerar acoso, creando un marco de confianza, y de atención.

● Adoptar las medidas necesarias que permitan garantizar un entorno libre de intimidación y de violencia verbal o física.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

● Considerar cualquier práctica de acoso, violencia o intimidación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales como falta laboral, dando lugar a las sanciones correspondientes.

● Cualquier acto de represalia hacia las personas relacionadas con el expediente de investigación de posible acoso o violencia, que sea constatado por la Empresa, se considerará un incumplimiento laboral y podrá conllevar la consecuente sanción disciplinaria.

Ello salvo que se aprecie que las denuncias son falsas y malintencionadas, en cuyo caso podrá iniciarse expediente disciplinario contra quien las haya promovido.

● Amparar la presunción de inocencia de la persona acusada de un posible acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, mientras no quede mostrado lo contrario.

El procedimiento de actuación debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, inmediatez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto de la persona trabajadora solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso, como los de la presunta persona acosadora.

El objetivo del procedimiento es la resolución de las situaciones objeto de denuncia, así como recabar la máxima información posible respecto de los hechos que se presume podrían ser constitutivos de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

El presente Protocolo podrá ser modificado en aras de mejorar la protección de las personas trabajadoras de Acteco.

– Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

● Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.

● Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas riegos relacionados con la LGTBIfobia.

● Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, donde se priorice la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Se inculcará a todo el personal valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

● Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

● Sensibilización para toda la plantilla respecto a la LGTBIfobia, Transfobia, Homofobia, etc. para la prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales. Con la expresa prohibición de las insinuaciones, manifestaciones o imágenes que sean contrarias a los principios de este acuerdo.

● Formación en prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales dirigida a todas las personas que formen parte de la comisión investigadora.

● Incluir un módulo sobre prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el plan de formación de la empresa.

– Conductas discriminatorias por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

Constituyen ejemplos de discriminación, acoso o violencia por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el trabajo los que a continuación se detallan, siempre y cuando se realicen en atención a la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona:

● Ataques continuos mediante aislamiento social, impidiendo las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, etc.
● Ataques constantes a la vida privada o a la persona de la víctima, acciones reiteradas contra la reputación o la dignidad de la persona LGTBI, como críticas hirientes, vejaciones, burlas, deméritos profesionales o de la vida personal, etc.
● Agresiones verbales o físicas, como insultar, criticar permanente y de forma negativa el trabajo de esa persona, amenazas, menosprecios verbales graves, etc.
● Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona, o subestimaciones de forma reiterada.
● En el marco de procesos de selección, solicitar datos personales acerca de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona trabajadora o solicitante.

– Trámite previo.

En primer lugar, como trámite inicial previo al procedimiento formal (el cual se desarrollará a continuación), se valorará la posibilidad de que la propia persona trabajadora explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite inicial previo podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por una persona representante legal de las personas trabajadoras, por la persona superior inmediata o por una persona trabajadora del departamento de Recursos Humanos del Acteco. El presente trámite podría ser adecuado para supuestos de acoso en el trabajo no directo, sino ambiental, en los que se ve afectado el entorno laboral.

– Procedimiento formal.

En caso de que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el trámite previo, o no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal, consistente en las siguientes fases:

– Inicio del procedimiento.

Garantías que acompañarán al procedimiento:

1. Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
2. Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
3. Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
4. Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
5. No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
6. Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
7. Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
8. Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
9. Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

10. El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

11. En los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales se aplicarán las reglas relativa a la carga de la prueba según el artículo 66 de la L.O. 4/2023 de 28 de febrero, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

La presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona trabajadora que sea objeto de acoso. La denuncia se dirigirá a la atención del/la responsable de Igualdad LGTBI de la Compañía a través del buzón del canal de denuncias que la Empresa tiene establecido. Asimismo, si así lo decidiera la persona trabajadora, se podrá presentar la denuncia a través de la Representación sindical que será entregada posteriormente a el/la responsable de igualdad LGTBI.

Sin perjuicio de lo anterior, el procedimiento interno formal se iniciará, bien a propuesta de la Empresa, bien por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso o violencia, o por cualquier otra persona trabajadora que haya podido tener conocimiento de los hechos.

Por tanto, podrán presentar quejas o denuncias conforme al presente Protocolo:

● Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

● Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por algunas de las razones recién mencionadas. En este supuesto, el/la Responsable de Igualdad LGTBI deberá pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

– Comisión de Investigación.

Recibida la denuncia por cualquiera de las citadas instancias, se constituirá una Comisión de Investigación, compuesta por tres miembros e integrada por una persona representante de la Comisión de Seguimiento del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI por la parte social, una persona representante del Servicio de Prevención y una persona representante de RR. HH. que puede ser una de las integrantes de la Comisión de Seguimiento por parte de la Empresa.

Las personas que formen parte de esta Comisión deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, no podrán ser persona denunciada o denunciante y tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado por la empresa.

La Comisión de investigación prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará la gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables a la fecha de recepción de la denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, según este procedimiento.

La Comisión de Investigación será la encargada de llevar a cabo el procedimiento de investigación de los hechos objeto de la denuncia presentada.

– Apertura del Expediente informativo.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un Expediente informativo y confidencial, encaminado a investigar los hechos denunciados, dando trámite de

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

audiencia y tomando declaración a todas las partes intervinientes que sea necesario y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

– Tramitación y elaboración del Expediente informativo.

Durante la tramitación de dichas actuaciones se posibilitará a la persona denunciante o a la denunciada, si estas así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto. Excepcionalmente, Acteco podrá acordar la exención de la obligación de acudir al puesto de trabajo a las personas implicadas en el Expediente, sin merma alguna en sus derechos laborales, especialmente, los retributivos, en el periodo de tramitación.

La intervención de la representación legal de las personas trabajadoras, de los posibles testigos y de todas las personas actuantes deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de las personas objeto de la misma.

En el plazo de treinta días naturales desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, se resolverá dicho Expediente, elaborándose un Informe que recogerá los hechos y conductas planteados, así como las conclusiones respecto de los mismos.

Así, la Comisión deberá concluir en uno de los siguientes sentidos: (i) constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador o (ii) no apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Una vez elaborado el Expediente, se dará traslado del mismo a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa para la adopción de las medidas que resulten oportunas, incluidas las disciplinarias.

– Constatación de la existencia de acoso y posibilidad de interponer sanción disciplinaria.

La constatación de la existencia de acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el caso de la persona denunciada, dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación.

Exclusivamente en el caso de constatación fehaciente de la falsedad o mala fe respecto de los hechos denunciados, cabe acción disciplinaria contra la persona denunciante, o cualquier persona que comparezca como testigo o participe en el procedimiento.

El ejercicio de la potestad disciplinaria de cualquiera de las empresas de Acteco agotará su responsabilidad contra actos que originen su intervención en situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Seguimiento de las medidas adoptadas.

El seguimiento de las medidas adoptadas como consecuencia de la resolución del Expediente será competencia de la función de RR. HH. y de la Comisión de Seguimiento del Plan para la igualdad de las personas LGBTI, que deberán informar puntualmente a la Función de Cumplimiento.

Por su parte, el Servicio de Prevención hará el seguimiento y la evaluación de los riesgos psicosociales que pudieran derivarse de la situación planteada.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

Adicionalmente, se podrán adoptar otras medidas de carácter preventivo para evitar la aparición o reiteración de las situaciones descritas en el presente Protocolo, tales como:

● Acciones de sensibilización, formativas y divulgativas para todo el personal para la prevención, detección y actuación frente a cualquier modalidad de discriminación o acoso por razón de orientación o identidad sexual y/o expresión de género y características sexuales de las personas.
● Garantizar el conocimiento por parte de todo el personal del Plan para la Igualdad de las personas LGBTI en Acteco.

– Publicación.

El Protocolo de Actuación para la atención del Acoso y la Violencia contra las personas LGBTI quedará publicado en la intranet de la Compañía, accesible a todas las personas trabajadoras así como en los tablones de anuncios.

Adicionalmente, Acteco se compromete a la difusión del mismo a través de acciones divulgativas, de formación y sensibilización.

Con la adopción del presente Protocolo, Acteco da pleno cumplimiento al deber empresarial de velar por la protección de sus personas trabajadoras frente a conductas que puedan constituir cualquier modalidad de discriminación, acoso o violencia contra las personas LGBTI, actuando de forma proactiva, ágil y eficaz para su detección y erradicación.

Asimismo, con la adopción de este Protocolo se da cumplimiento a cuanto exige la Ley 4/2023, de 28 de febrero y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

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

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

AÑO 2024									
Área Funcional	Grupo	Categoría	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CATEG. ANUAL	PLUS CATEG. MENSUAL	TOTAL BRUTO ANUAL	PRECIO HORA NOCTURNA	PRECIO HORA EXTRA
Administración/Dptos Transversales	I	Aux Administrativa/o	16.298,05	1.164,15	0,00	0,00	16.298,05	-	9
	I	Administrativa/o	17.817,74	1.272,70	1.482,58	123,55	19.300,32	-	11
	II	Oficial adm	19.946,76	1.424,77	2.570,28	214,19	22.517,04	-	13
	II	Tecnico Adm	21.856,17	1.561,15	4.949,46	412,45	26.805,63	-	15
Ventas	I	Comercial 1	17.817,74	1.272,70	1.482,58	123,55	19.300,32	-	11
	I	Comercial 2	23.589,28	1.684,95	2.144,48	178,71	25.733,76	-	14
	II	Comercial 3	24.892,46	1.778,03	4.058,43	338,20	28.950,89	-	16
	III	Comercial 4	27.837,00	1.988,36	4.330,20	360,85	32.167,20	-	18
Logística	I	Conductor/a especialista (B)	17.664,12	1.261,72	0,00	0,00	17.664,12	1,49	10
	I	Conductor/a (C)	18.867,30	1.347,66	0,00	0,00	18.867,30	1,59	11
	II	Conductor/a 1 carnet (CE o ADR)	19.180,72	1.370,05	1.286,69	107,22	20.467,41	1,62	12
	III	Conductor/a 2 carnet (CE y ADR)	20.587,01	1.470,50	1.612,65	134,39	22.199,66	1,74	12
Producción	I	Peon	16.298,05	1.164,15	0,00	0,00	16.298,05	1,38	9
	I	Especialista	17.664,12	1.261,72	0,00	0,00	17.664,12	1,49	10
	II	Carretillero/a	18.558,00	1.325,57	0,00	0,00	18.558,00	1,57	10
	II	Carretillera/o especialista /Maquinista/Mecanica/o	18.558,00	1.325,57	0,00	0,00	18.558,00	1,57	10
	II	Operaria/o ind	18.558,00	1.325,57	0,00	0,00	18.558,00	1,57	10
	I	Tecnico Calidad	19.300,32	1.378,59	0,00	0,00	19.300,32	1,63	11
	II	Oficial ind	18.764,20	1.340,30	1.822,81	151,90	20.587,01	1,58	12
	II	Oficial mant	18.764,20	1.340,30	2.486,69	207,22	21.250,89	1,58	12
	II	Oficial res	18.764,20	1.340,30	1.286,69	107,22	20.050,89	1,58	11
	II	Jefa/e de turno	21.410,49	1.529,32	0,00	0,00	21.410,49	1,81	12
	III	Técnico Ind	19.300,32	1.378,59	4.503,41	375,28	23.803,73	1,63	13
	III	Técnico Mant	19.300,32	1.378,59	4.503,41	375,28	23.803,73	1,63	13
	III	Técnico Residuos	19.300,32	1.378,59	4.503,41	375,28	23.803,73	1,63	13
	IV	Encargada/o de sección	20.587,01	1.470,50	5.146,75	428,90	25.733,76	1,74	14
Consultoría/It/I+d/Financiero/Dptos transversales	IV	Tecnico Títulada/o 1	24.892,46	1.778,03	1.913,95	159,50	26.806,41	-	15
	V	Tecnico Títulada/o 2	26.806,00	1.914,71	7.505,68	625,47	34.311,68	-	19
	VI	Tecnico Títulada/o 3	27.837,00	1.988,36	9.690,91	807,58	37.527,91	-	21

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es

https://www.boe.es
BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
D. L.: M-1/1958 - ISSN: 0212-033X

AÑO 2025

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

cve: BOE-A-2025-22410
Verificable en https://www.boe.es