



2022/24 **Convenio Colectivo Estatal**
Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias

CCOO
hábitat

CONVENIO COLECTIVO DE LA RECUPERACIÓN Y RECICLADO DE RESIDUOS Y MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

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

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente convenio todos los/as trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta ajena en las empresas comprendidas en el mismo, sin más excepciones que las establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente.

Artículo 2. Definición de las industrias afectadas.

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

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

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

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

al consumidor de aquellos elementos que no necesiten ulteriores clasificaciones o manipulaciones.

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

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

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

g) Recuperadores y recicladores de residuos de madera. Son los establecimientos en que se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a residuos de madera en general y palets usados.

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

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

Artículo 3. Enumeración y definición de las operaciones realizadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Troceo. Es la operación efectuada con mallo, tijeras o cuchilla manual o mecánica, con pera, soplete, prensa cizalla, molino o fragmentadoras mediante la cual se reducen

las dimensiones de las piezas hasta el tamaño requerido por los consumidores de material, por la utilización de los mismos o por las disposiciones oficiales.

Venta. Son las operaciones de comercialización de los residuos y productos obtenidos.

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

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

Artículo 4. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 5. Vigencia y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2024, quedando prorrogado íntegramente hasta que la comisión negociadora designada acuerde su sustitución por otro convenio de igual naturaleza.

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

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

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

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

Artículo 6. Movilidad.

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

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

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

Todos los/as trabajadores/as podrán realizar trabajos de funciones superiores, la empresa deberá aplicar el salario de la función superior cuando exceda de una jornada laboral y esta actividad se realice de manera habitual; en este caso se acumulará la suma

de las distintas fracciones. Todos los/as trabajadores/as que realicen una función superior durante seis meses de modo ininterrumpido o un año de modo alterno, verán consolidada la categoría que desempeñen.

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

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

Artículo 7. Organización del trabajo.

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

Artículo 7 bis. Digitalización y desconexión digital.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 8. Personal.

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

Grupos profesionales:

- a) Personal de Dirección.
- b) Personal técnico y titulado.
- c) Administración.
- d) Personal de producción.
- e) Personal Subalterno.

Grupo a) Personal de Dirección:

Director/a General o Gerente/a.

Director/a de Área o Departamento.

Grupo b) Personal técnico y titulado:

Titulado/a de grado superior.

Titulado/a de grado medio.

Técnico/a de grado superior.

Técnico/a de grado medio.

Grupo c) Administración:

Jefe/a de primera.

Oficial/a de I.

Oficial/a de II.

Comercial.

Auxiliar Administrativo.

Grupo d) Personal de Producción:

Encargado/a General.

Encargado/a.

Oficial/a.

Conductor/a de 1.^a

Conductor/a especialista.

Maquinista especialista.

Carretillero/a especialista.

Mecánico/a especialista.

Sopletista especialista.

Especialista.

Peón/a.

Grupo e) Personal Subalterno:

Controlador/Ordenanza.

Limpieza.

Artículo 9. Puestos de trabajo.

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

Artículo 10. Admisión de personal.

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

Personal directivo y técnico: seis meses.

Personal administrativo y encargado: dos meses.

Personal obrero y subalterno: un mes.

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

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

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

Artículo 10 bis. Duración del contrato de trabajo.

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

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.del ET.

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

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año.

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

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

Artículo 11. Igualdad.

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

b) Efectiva de mujeres y hombres. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre

mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

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

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

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

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

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

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

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

d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo. La ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el estatuto de los trabajadores y la Ley de prevención de riesgos laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Artículo 12. Sueldos y remuneraciones.

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

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

Para el año 2023, se establece un incremento salarial del 3,00 %, en todos los conceptos retributivos.

Para el año 2024, se establece un incremento salarial del 3,00 %, en todos los conceptos retributivos.

En febrero de 2023 las partes firmantes deberán reunirse para revisar la tabla correspondiente al año 2023. Si el incremento del IPC del año inmediatamente anterior es superior al 2 % y el PIB a precios constantes del año inmediatamente anterior es superior al 2 % Se incrementará el porcentaje pactado de acuerdo al IPC real con un máximo del 0,25 %.

En febrero de 2024 las partes firmantes deberán reunirse para revisar la tabla correspondiente al año 2024. Si el incremento del IPC del año inmediatamente anterior es superior al 4 % y el PIB a precios constantes del año inmediatamente anterior es superior al 4 % Se incrementará el porcentaje pactado de acuerdo al IPC real con un máximo del 0,25 %.

Artículo 13. Salarios base.

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

Artículo 14. Complementos.

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

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

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

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

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

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

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

c) Complemento de plus de transporte. Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales por día efectivamente trabajado o fracción del mismo de:

Desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022: 2,55 euros.

Desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023: 2,63 euros.

Desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024: 2,71 euros.

Artículo 15. Ayuda familiar.

Se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes e hijo a su cargo en edades comprendidas entre los cero a dieciséis años, ambos inclusive, en la siguiente cuantía:

Desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022: 16,74 euros.

Desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023: 17,24 euros.

Desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024: 17,76 euros.

Artículo 16. Jornada laboral.

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

Artículo 17. Vacaciones remuneradas.

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

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

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

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento o adopción de hijo, guarda con fines de adopción o acogimiento, cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Para aquellos trabajadores cuyo desplazamiento sea fuera del territorio nacional, dispondrán de un total de diez días, de los cuales cinco serán retribuidos. El desplazamiento se contabiliza desde el lugar del domicilio del trabajador.

Dos días en el caso de accidente o enfermedad grave con hospitalización de parejas de hecho¹ debidamente registrados.

En todos los casos anteriores, salvo el de fallecimiento, se podrán disfrutar en días no consecutivos o inmediatos al acto, en cuyo caso no podrá superar una semana desde el hecho que lo produjo y con justificante de atención.

En el caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita, de padres o hijos, esto es, familiares de primer grado de consanguinidad, el trabajador dispondrá de tres días en vez de dos días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

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

h) Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., para lactancia del menor, hasta que éste cumpla nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, y disfrutar al comienzo o al final de la misma.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

¹ Las parejas de hecho debidamente constituidas tendrán reconocidos los mismos derechos que los matrimonios en lo relativo a las situaciones de permisos retribuidos recogidos en este convenio colectivo, a excepción del permiso por matrimonio contemplado en el artículo 18.1 a). Se entenderá por pareja de hecho debidamente constituida a las que acrediten dicha situación mediante la certificación de inscripción pertinente en los registros públicos oficiales habilitados para tal efecto.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

j) El trabajador/a tendrá derecho a una reducción de jornada de entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma por razones de guarda legal para cuidado directo de menores de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario. También para el cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por guarda legal corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria, el trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha con que se incorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

k) Conforme al artículo 23.3 del E.T., el trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

l) permiso retribuido con la finalidad de acompañamiento a cónyuge o pareja de hecho para asistir a las revisiones periódicas con prueba diagnóstica² de la seguridad social por su embarazo, debiendo avisar con la mayor antelación posible y presentar la justificación oportuna.

m) Un total de 8 horas al año de permiso retribuido con la finalidad de acompañamiento a hijos/as menores, familiares de primer grado de parentesco y adultos

² Se entiende por prueba diagnóstica las Ecografías, TAC, etc., a excepción de las analíticas de sangre o glucosa.

discapacitados o dependientes, a cargo o que convivan con el trabajador, a consultas médicas de especialistas de la seguridad social, pruebas diagnósticas de la seguridad social que, por su naturaleza, recomienden ir acompañado, debiendo avisar con la mayor antelación posible y presentar la justificación oportuna.

2. Excedencias.

a) El trabajador/a, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) Excedencia por cuidado de hijos, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c) Excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. también tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

3. Suspensión con reserva del puesto de trabajo. Suspensión con reserva del puesto de trabajo por nacimiento y cuidado del menor adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas

ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

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

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

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

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

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial

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

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

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

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

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia. el cambio de puesto de trabajo o función, previo certificado del médico o facultativo de la seguridad social que lo justifique, se llevará a cabo, si fuera posible, de conformidad con las reglas que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior. el empresario deberá determinar, previa consulta con los delegados de prevención, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

Si no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, la trabajadora pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo en la cuantía establecida en la legislación aplicable.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 19. Bajas.

a) Baja como consecuencia de accidente de trabajo:

Las empresas abonarán a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de:

- ciento sesenta días al año para 2022.
- ciento setenta días al año para 2023.
- ciento ochenta días al año para 2024.

b) Baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización: Las empresas abonarán a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de sesenta días al año o setenta y cinco ininterrumpidos.

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

Artículo 20. Jubilación.

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

El contrato de trabajo se extinguirá por cumplimiento de la edad legal de jubilación siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva y dicho puesto se cubra con otro contrato fijo.

Artículo 21. Prendas de trabajo.

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

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

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

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

Artículo 22. Seguridad y salud en el trabajo.

Principios generales: Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

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

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

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

Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con

carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

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

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los/as trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

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

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

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

Formación. La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados, acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

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

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

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

Vigilancia de la salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos

previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el ministerio de sanidad y consumo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. de este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los/as trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los/as trabajadores/as afectados. así mismo el empresario y las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

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

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

Manipulación de cargas: El empresario, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el real decreto 487/1997 de 14 de abril, sobre manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los/as trabajadores/as.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas, cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañen riesgos para los/as trabajadores/as.

El empresario debe proporcionar información y formación a los/as trabajadores/as y a sus representantes sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica en no hacerlo en dicho forma.

Sobre lugares de trabajo, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 486/97.

Sobre agentes biológicos, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 664/97.

Sobre agentes cancerígenos, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 665/97.

Consulta y participación de los trabajadores/as: La Ley de prevención de riesgos laborales, artículo 34, punto 1, se determina que los/as trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, por lo que deberá entenderse que las materias de consulta a que se refiere el artículo 33 de la Ley de prevención de riesgos laborales son efectivamente de participación.

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

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

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

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

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

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

La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

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

La información y formación de los/as trabajadores/as.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 24. Desplazamientos.

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

- a) En los casos de desplazamientos que impliquen el pernoctar fuera del domicilio y localidad del trabajador/a, una dieta diaria de 51,44 euros en 2022, 52,98 euros en 2023 y 54,57 euros en 2024.
- b) En casos de desplazamientos en vehículo particular, por kilómetro recorrido de 0,30 euros en 2022, 0,31 euros en 2023 y 0,32 euros en 2024.
- c) Si por necesidades de la empresa algún trabajador debiera realizar la comida de medio día o la cena fuera de su domicilio se le abonará en concepto de media dieta 13,13 euros en 2022, 13,53 euros en 2023 y 13,93 euros en 2024.

Artículo 25. Representantes sindicales.

Los/as trabajadores/as que sean elegidos para desempeñar cargos en los órganos de representación y gobierno en sus respectivos sindicatos, que exijan plena dedicación, podrán solicitar la excedencia, siendo obligatoria para la empresa su concesión por el

tiempo que duren las mencionadas situaciones. el trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de un mes, siendo la reincorporación obligatoria para la empresa.

Artículo 26. Crédito horario de los y las representantes de los/as trabajadores/as en el seno de la empresa.

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

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

- 1.º Hasta 250 trabajadores 32 horas mensuales.
- 2.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, 45 horas.
- 3.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, 45 horas.
- 4.º De setecientos cincuenta y uno en adelante 45 horas.

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.

Artículo 27. Tablón de anuncios.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los/as trabajadores/as 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 los/as trabajadores/as.

Artículo 28. Derecho de reunión.

Las empresas respetarán el derecho de reunión en asamblea a los/as trabajadores/as de las mismas, dichas reuniones serán en cualquier caso fuera de las horas de trabajo y podrán tener lugar dentro del recinto de la empresa a instancia del comité de empresa o delegado de personal.

Artículo 29. Secciones sindicales.

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

Artículo 30. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los/as trabajadores/as que antes de la vigencia de este convenio vinieran percibiendo una

retribución real global superior a la aquí establecida, no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 31.

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

Artículo 32.

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

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

A) No aplicación.

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

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

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

B) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo:

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los/as trabajadores/as.

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

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

4. Las modificaciones sustanciales de carácter colectivo debe ir precedida de un periodo de consultas con la representación legal de los/as trabajadores/as de una duración máxima de quince días y versará sobre las causas que en su caso justificarán la decisión

de modificación sustancial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos y las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre los/as trabajadores/as afectados.

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

6. En caso de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 ET.

7. Si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo, la decisión del empresario sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo será notificada a los/as trabajadores/as afectados una vez finalizado el periodo de consultas y surtirá efectos a los siete días siguientes a su notificación.

Artículo 34. Comisión paritaria.

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

El domicilio social de dicha comisión paritaria estará en los locales de la federación española de la recuperación y reciclaje, calle Almagro, 22, 4.º, 28010 Madrid.

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

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

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

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

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

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

e) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

f) A petición de cualquiera de las partes, resolverá cualquier discrepancia surgida durante el periodo de consultas para la negociación de la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 33 del presente convenio en relación con el artículo 82.3 del 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.

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

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

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

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

Artículo 35. Compensación y absorción.

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

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

Como excepción a la regla general anteriormente indicada, y con efectos a partir del 1 de enero de 2017, la antigüedad que devengue un trabajador a partir de dicha fecha, no podrá ser compensada ni absorbida.

Artículo 36. Género neutro.

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Artículo 37. Horas extraordinarias.

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

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

Artículo 38. Trabajo nocturno.

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

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará por acuerdo entre la representación de los/as trabajadores/as y la empresa, y en caso de que no exista, por acuerdo entre las partes y en caso de que no exista acuerdo entre las partes, este convenio marca la retribución correspondiente al 15 % sobre el salario base, teniendo en cuenta las horas trabajadas en dicho horario.

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

Artículo 39. Régimen disciplinario.

39.1 Régimen de faltas y sanciones. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

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

39.2 Graduación de las faltas. Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

39.2.1 Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
- b) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- c) No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo, salvo imposibilidad de hacerlo.
- d) El abandono del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a las personas, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- e) Negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado y en la conservación del material, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a las personas.

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

g) La falta de aseo o limpieza personal.

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

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

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

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

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

39.2.2 Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

f) Cualquier alteración o falsificación de datos personales, laborales o de salud relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

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

h) El abuso de autoridad de los mandos hacia el conjunto de trabajadores.

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

- j) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- k) Dos faltas leves por la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopiadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.
- l) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia o estupefaciente que repercuta negativa o peligrosamente, en el trabajo.
- m) La reincidencia de tres faltas leves, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

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

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
- b) Faltar al trabajo tres días en un mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos con mala fe en, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- f) Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello
- g) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a las personas dentro del ámbito del trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de grave: accidente laboral, perjuicio a las personas, daños la empresa.
- i) La negativa al uso de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- j) La desobediencia continuada o persistente.
- k) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- l) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, y en la conservación del material, cuando ello implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria u otro perjuicio grave de consideración a la empresa.

m) Hallarse en estado de embriaguez o bajo los efectos del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Copia de dicha comunicación, en el caso de las graves o muy graves, se dará conocimiento por escrito, por cualquier medio, incluidos los electrónicos (correo electrónico, sms, fax, intranet, etc), a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, en el plazo de cinco días.

Disposición adicional.

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

ANEXO 1

Definición de los puestos de trabajo

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

Grupo Profesional Personal directivo:

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

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

Grupo Profesional Personal técnico y titulado:

Titulado/a de grado superior o grado medio: es aquel trabajador/a que, estando en posesión del título universitario de grado superior o de grado medio, realiza funciones para las que expresamente lo faculta dicho título.

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

Grupo Profesional Administración:

Jefe/a de primera: es el empleado/a, provisto de poder o no, que lleva la responsabilidad de la oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirles unidad.

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

Oficial de primera: un oficial de primera es el trabajador que realiza trabajos administrativos complejos y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo, dependiendo únicamente del Jefe correspondiente.

Oficial/a de segunda: es el empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones administrativas para las que sea requerido por el jefe del que dependa.

Comercial: es el empleado/a que obedeciendo las órdenes y consignas de la dirección, realiza las operaciones de compra o venta de los materiales, objetos de explotación, y busca y capta proveedores y clientes. Esta actividad puede realizarse en el propio centro

de trabajo o necesitar desplazamientos o viajes, pudiendo requerir la ejecución de tareas administrativas relacionadas.

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

En esta categoría quedan comprendidos todos los trabajadores que a la fecha de la entrada en vigor de este convenio estuvieran comprendidos como aspirante.

Grupo Profesional Personal de Producción:

Encargado/a general: es el trabajador/a que, en las empresas que por su volumen así lo requieran, y con dos o más encargados a sus órdenes, actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomiende, especialmente de confianza, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

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

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

Conductor/a de 1.ª: es aquel trabajador/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.

Conductor/a especialista: es aquel trabajador/a que, habiendo sido contratado para conducir un vehículo, podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Maquinista especialista: Es el 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.

Carretillero/a especialista: es aquel especialista que manejen equipos autopropulsados eléctricos, diésel o gas (carretillas, toros, palas cargadoras o traspáneas mecánicas) de manera habitual.

Mecánico/a especialista: es el trabajador/a capacitado/a para ejercer las funciones de un especialista y además las específicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria de la empresa.

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

Especialista: son los 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 aquellos trabajadores que manejen máquinas propias de la especialidad.

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

En esta categoría quedan comprendidos todos los trabajadores que a la fecha de la entrada en vigor de este convenio estuvieran comprendidos como aprendiz/a.

Grupo Profesional Personal subalterno:

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

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

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

La ayuda en el acceso de personas o vehículos.

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

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

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

Ordenanza: Es el trabajador/a que realiza trabajos subalternos de oficina sin tener que llevar a cabo trabajos de responsabilidad.

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

Tablas salariales 2022

	Salario Base Mensual	Plus Higiene Mensual	Total Mensual	Total Anual
Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1.497,96	224,69	1.722,65	25.165,73
Director/a de área o departamento.	1.348,48	202,27	1.550,72	22.654,05
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado				
Titulado/a grado superior.	1.378,57	208,79	1.585,36	23.160,02
Titulado/a grado medio.	1.348,48	202,27	1.550,72	22.654,05
Técnico de grado superior.	1.012,85	151,93	1.164,78	17.015,89
Técnico de grado medio.	935,73	140,36	1.076,09	15.720,34
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1.179,92	178,99	1.358,90	19.822,60
Oficial/a de primera.	1.012,85	151,93	1.164,78	17.015,89
Oficial/a de segunda.	935,73	140,36	1.076,09	15.720,34
Auxiliar administrativo.	868,86	130,33	999,18	14.596,79
Comercial.	935,73	140,36	1.076,09	15.720,34
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1.179,92	178,99	1.358,90	19.822,60
Encargado/a.	1.073,92	161,09	1.235,01	18.041,84
Oficial/a.	955,74	143,36	1.099,10	16.056,38
Conductor/a de 1.ª.	1.012,88	151,93	1.164,81	17.016,41
Conductor/a-especialista.	955,74	143,36	1.099,10	16.056,43
Maquinista-especialista.	958,61	143,79	1.102,40	16.104,66
Carretillero/a-especialista.	955,74	143,36	1.099,10	16.056,38
Mecánico/a-especialista.	955,74	143,36	1.099,10	16.056,38
Sopletista-especialista.	955,74	143,36	1.099,10	16.056,38
Especialista.	894,88	134,23	1.029,12	15.034,06
Peón/a.	868,86	130,33	999,18	14.596,79
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	894,01	134,10	1.028,11	15.019,35
Limpieza.	868,86	130,33	999,18	14.596,79

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

Se ubica el comercial en la tabla salarial por primera vez en el año 2022, no obstante, se deberán respetar las condiciones pactadas con el trabajador hasta el momento. Igualmente, la cifra se considera el salario fijo mínimo que debe percibir el comercial al que deberá añadirse el variable que haya sido o sea pactado con el trabajador.

Tablas salariales 2023

	Salario Base Mensual	Plus Higiene Mensual	Total Mensual	Total Anual
Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1.542,90	231,43	1.774,33	25.920,70
Director/a de área o departamento.	1.388,91	208,34	1.597,25	23.333,67
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado				
Titulado/a grado superior.	1.419,93	212,99	1.632,92	23.854,82
Titulado/a grado medio.	1.388,91	208,34	1.597,25	23.333,67
Técnico de grado superior.	1.043,24	156,49	1.199,72	17.526,37
Técnico de grado medio.	963,81	144,57	1.108,38	16.191,95
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1.215,31	182,30	1.397,61	20.417,28
Oficial/a de primera.	1.043,24	156,49	1.199,72	17.526,37
Oficial/a de segunda.	963,81	144,57	1.108,38	16.191,95
Auxiliar administrativo.	894,92	134,24	1.029,16	15.034,69
Comercial.	963,81	144,57	1.108,38	16.191,95
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1.215,31	182,30	1.397,61	20.417,28
Encargado/a.	1.106,14	165,92	1.272,06	18.583,10
Oficial/a.	984,41	147,66	1.132,07	16.538,07
Conductor/a de 1.ª.	1.043,27	156,49	1.199,76	17.526,90
Conductor/a-especialista.	984,41	147,66	1.132,07	16.538,12
Maquinista-especialista.	987,37	148,11	1.135,47	16.587,80
Carretillero/a-especialista.	984,41	147,66	1.132,07	16.538,07
Mecánico/a-especialista.	984,41	147,66	1.132,07	16.538,07
Sopletista-especialista.	984,41	147,66	1.132,07	16.538,07
Especialista.	921,73	138,26	1.059,99	15.485,08
Peón/a.	894,92	134,24	1.029,16	15.034,69
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	920,83	138,12	1.058,95	15.469,93
Limpieza.	894,92	134,24	1.029,16	15.034,69

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

Se ubica el comercial en la tabla salarial por primera vez en el año 2022, no obstante, se deberán respetar las condiciones pactadas con el trabajador hasta el momento. Igualmente, la cifra se considera el salario fijo mínimo que debe percibir el comercial al que deberá añadirse el variable que haya sido o sea pactado con el trabajador.

Tablas salariales 2024

	Salario Base Mensual	Plus Higiene Mensual	Total Mensual	Total Anual
Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1.589,19	238,38	1.827,56	26.698,32
Director/a de área o departamento.	1.430,58	214,59	1.645,16	24.033,68
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado				
Titulado/a grado superior.	1.462,53	219,38	1.681,91	24.570,46
Titulado/a grado medio.	1.430,58	214,59	1.645,16	24.033,68
Técnico de grado superior.	1.074,53	161,18	1.235,71	18.052,16
Técnico de grado medio.	992,72	148,91	1.141,63	16.677,71
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1.251,77	187,77	1.439,54	21.029,79
Oficial/a de primera.	1.074,53	161,18	1.235,71	18.052,16
Oficial/a de segunda.	992,72	148,91	1.141,63	16.677,71
Auxiliar administrativo.	921,77	138,27	1.060,04	15.485,73
Comercial.	992,72	148,91	1.141,63	16.677,71
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1.251,77	187,77	1.439,54	21.029,79
Encargado/a.	1.139,32	170,90	1.310,22	19.140,59
Oficial/a.	1.013,94	152,09	1.166,03	17.034,22
Conductor/a de 1.ª.	1.074,57	161,18	1.235,75	18.052,71
Conductor/a-especialista.	1.013,94	152,09	1.166,04	17.034,27
Maquinista-especialista.	1.016,99	152,55	1.169,54	17.085,43
Carretillero/a-especialista.	1.013,94	152,09	1.166,03	17.034,22
Mecánico/a-especialista.	1.013,94	152,09	1.166,03	17.034,22
Sopletista-especialista.	1.013,94	152,09	1.166,03	17.034,22
Especialista.	949,38	142,41	1.091,79	15.949,64
Peón/a.	921,77	138,27	1.060,04	15.485,73
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	948,45	142,27	1.090,72	15.934,03
Limpieza.	921,77	138,27	1.060,04	15.485,73

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

Se ubica el comercial en la tabla salarial por primera vez en el año 2022, no obstante, se deberán respetar las condiciones pactadas con el trabajador hasta el momento. Igualmente, la cifra se considera el salario fijo mínimo que debe percibir el comercial al que deberá añadirse el variable que haya sido o sea pactado con el trabajador.