

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

5152 *Resolución de 2 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la recuperación de residuos y materias primas secundarias.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la recuperación de residuos y materias primas secundarias (Código de Convenio número 99004345011982) que fue suscrito con fecha 25 de enero de 2011, de una parte por las asociaciones empresariales FER y REPACAR en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal de Servicios de UGT y la Federación Estatal de Actividades Diversas de CCOO en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 2 de marzo de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA RECUPERACIÓN 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 los artículos 2.º y 3.º, 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.

Artículo 2. *Definición de las industrias afectadas.*

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

a) **Traperías:** Son los establecimientos donde se desarrolla el proceso de clasificación primaria de los residuos y/o materias primas secundarias revueltas, bien sea procedente de la recogida o la compra ambulante o de puerta, mediante el proceso se separan las materias directamente aprovechables y se agrupan los restantes residuos según su naturaleza (alpargatas, yute, papeles viejos y recortes de papel, cartón, 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. en dichos establecimientos puede darse salida de forma directa al consumidor de aquellos elementos que no necesiten ulteriores clasificaciones o manipulaciones.

b) Clasificación de trapos y desperdicios en general: Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de acondicionamiento, mediante sucesivas operaciones, de las partidas agrupadas por la clasificación primaria enumeradas en el apartado a) del presente artículo.

En ellas, 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 o idoneidad requeridas por las industrias consumidoras, a quienes han de suministrarse en las condiciones señaladas por las mismas.

c) Chatarrerías: Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que en las traperías, sin bien concretadas exclusivamente a metales viejos y hierros.

d) Clasificación de trapos de lana: Son los establecimientos en que se efectúan iguales actividades que las señaladas en el apartado b), pero concretadas a trapos y desperdicios de lana o lanas usadas.

e) Clasificación de hierros y metales viejos: Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de adquisición de chatarra, materiales 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 a fundición o relaminación en la forma requerida para su consumo, según su naturaleza, dimensiones, calidad, etc.

f) Clasificación de desperdicios de goma, plástico y neumáticos: Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de adquisición de 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.

g) Clasificación de desperdicios de papel y cartón: Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que las señaladas en los apartados e) y f) de este artículo, sólo que limitadas a recortes de papel y cartón y a papel y cartón viejo.

h) Clasificación de desperdicios de vidrio y botellas: Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que en el apartado anterior c) pero, limitadas a residuos de botellas y vidrio en general.

i) Clasificación de desperdicios de madera: Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que en el anterior apartado b) pero, limitadas a residuos de madera en general y palets usados.

j) Recuperadores: Son las industrias, agentes o gestores que desarrollan alguno o todos de los siguientes procesos, independientemente del material tratado: recogida, clasificación, corte, prensado, transformación y/o valorización de los distintos materiales para su comercialización.

k) Promoción cívica: Son las industrias, agentes o gestores 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.º 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.º Dentro de los establecimientos a que se refiere el artículo que antecede se procederá a las siguientes operaciones:

a) Traperías:

Transporte: Es la operación manual o mecánica, selectiva o no, por la que se recaban los materiales enumerados anteriormente para su incorporación a los procesos posteriormente definidos.

Clasificación y estiba: Es la operación manual por la que se separan los elementos, materiales o piezas susceptibles de aplicación directa y se agrupan los restantes, según

las respectivas materias, en los grupos de desperdicios que han de ser objeto de las clasificaciones sucesivas o enumeradas en el inciso a) del artículo 2.º, formando pilas o estibando fardos o balas.

Enfardado o envasado: Es la operación manual, ayudada o no por prensa, mediante la cual se forman fardos o balas o envasan, ensacan o encierran en jábegas o serones las materias clasificadas en las traperías.

b) Clasificación de trapos y desperdicios en general:

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.

Clasificación: Es la operación manual o automática que tiene por objeto, en una o varias pasadas, la separación por calidades de las distintas materias, agrupándolas según su naturaleza, origen, estado, fibra y color, y separando al propio tiempo las impurezas y materias extrañas que contengan.

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.

Prensa o embalado: 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.

c) Chatarrerías: En estos establecimientos se efectúan idénticas operaciones que las antes mencionadas para las traperías, aunque circunscritas a hierros y metales viejos.

d) Clasificación de trapos de lana: En estos establecimientos se llevan a cabo las mismas operaciones que las antes mencionadas en el apartado b) de este artículo, si bien limitadas a las materias propias de la actividad a que se dedican.

e) Clasificación de hierros y metales viejos:

Peso: Igual que la operación reseñada en trapos y desperdicios en general.

Clasificación: Es la operación manual o mecánica por la que se separan los materiales por razón de su naturaleza (hierro dulce, hierro fundido, acero y cada uno de los materiales no férricos, en cada uno de sus estados), y con arreglo a sus dimensiones y posibilidades de aprovechamiento directo, al mismo tiempo que se desmontan las piezas compuestas.

Limpieza de metales: Es la operación realizada con martillo, cortafrío o cualquier otro medio mecánico por la que separan o limpian los distintos elementos metálicos que no puedan ser separados a mano.

Troceo: Es la operación efectuada con mallo, tijeras o cuchilla manual o mecánica, con pera, soplete, prensa cizalla o fragmentadora mediante la cual se reducen las dimensiones de las piezas hasta el tamaño requerido por los hornos de fusión, por la utilización de los materiales o por las disposiciones oficiales.

Prensado: Es una operación idéntica a la mencionada en el párrafo 4.º de la clasificación de trapos y desperdicios en general.

Envasado: Es una operación manual, ayudada o no por prensa, mediante la cual se forman fardos o balas, o se envasan, ensacan y encierran en jábegas, sacos o serones las materias clasificadas.

f) Clasificación de desperdicios de goma, plásticos y neumáticos:

Peso: Operación ya definida anteriormente.

Clasificación: Es la operación manual en virtud de la cual se separan las materias extrañas y se agrupan las gomas viejas, los desperdicios de goma, los neumáticos usados, los desperdicios de plástico y plásticos viejos, de distintas calidades derivadas de su naturaleza, estado, procedencia y color.

Desguace: Es la operación realizada con cuchilla o tijeras manuales, mediante la cual se separan de las piezas compuestas por impurezas y materias extrañas, así como las distintas calidades de desperdicios de goma, neumáticos, y plásticos que las integran.

Troceo: Es la operación llevada a cabo con cuchillas o tijeras manuales o mecánicas, por medio de la cual se reduce el tamaño de las piezas a las dimensiones exigidas por la industria consumidora o por las disposiciones oficiales.

Envasado: Operación ya definida con anterioridad.

g) Clasificación de desperdicios de papel y cartón: Comprende las operaciones de peso, clasificación según tamaño, colores y calidades, prensado y enfardado o envasado, todas las cuales ya han sido definidas anteriormente, si bien en este grupo se refiere única y exclusivamente al papel viejo y a los desperdicios de papel y cartón.

h) Clasificación de desperdicios y de vidrios y botellas: Comprende las mismas operaciones definidas en el apartado anterior, pero en este grupo se refiere única y exclusivamente a desperdicios de vidrios en general y de botellas.

i) Clasificación de desperdicios de madera: Comprende las mismas operaciones definidas en el apartado anterior, pero en este grupo se refiere única y exclusivamente a desperdicios de madera en general y palets usados.

Artículo 4.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente convenio todos los trabajadores 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 5. *Vigencia y denuncia.*

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, independientemente de su fecha de publicación en el boletín oficial del estado, y su duración se extenderá desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010. sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010.

La denuncia del presente convenio se entenderá realizada automáticamente al momento de su vencimiento.

Artículo 6. *Trabajos de superior o inferior categoría.*

Las categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados. todos los trabajadores deberán tener un trabajo asignado a su categoría o especialidad. todos los trabajadores podrán realizar trabajos de categorías superiores, la empresa deberá aplicar el salario de la categoría 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 trabajadores que realicen una categoría 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 sea cambiado de su puesto de trabajo para realizar otros trabajos de categoría inferior, ello no implicará menoscabo de su formación y categoría ni supondrá trabajo vejatorio. dicho cambio sólo podrá producirse por razones técnicas u organizativas, debiendo justificarse por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

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

Artículo 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 8. *Personal.*

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

- a) Personal directivo.
- b) Personal titulado.
- c) Personal administrativo.
- d) Personal obrero.
- e) Personal subalterno.

a) Personal directivo:

Director gerente.
Director administrativo.

b) Personal titulado:

Licenciado de grado superior.
Licenciado de grado medio.

c) Personal administrativo:

Jefe de primera.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Auxiliar administrativo y/o telefonista.
Aspirante.

d) Personal obrero:

Encargado general.
Encargado.
Oficial.
Especialista.
Carretillero-especialista.
Conductor-especialista.
Conductor-especialista de 1.^a
Mecánico-especialista.
Peón.
Pinche.

e) Personal subalterno:

Vigilante y/u Ordenanza.
Personal de 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 I 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: Dos semanas.

Durante este período, tanto la empresa como el empleado 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 período de prueba hasta los seis meses, en este supuesto, y una vez superado el período 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 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 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 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 aquella.

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 trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de 250 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 más de 150 trabajadores, previa consulta a la representación legal de los trabajadores 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 fijarán 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.

Se acuerda un incremento salarial del 0,8% para el año 2010.

Si durante la vigencia del convenio para el año 2010 el IPC real experimentara un aumento superior al 3%, todos los conceptos retributivos establecidos en el convenio, incluyendo desplazamientos dietas y kilometraje, se incrementarán con la diferencia entre el 0.8% y el ipc real. de llevarse a cabo dicha revisión, se reunirá la comisión negociadora para actualizar las tablas salariales.

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 2010 al 31 de diciembre de 2010: 2,19 €.

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 0 a 16 años, ambos inclusive, en la siguiente cuantía:

Desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010: 14,31 €.

Artículo 16. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de mil setecientos ochenta horas anuales para el año 2010.

Artículo 17. *Vacaciones.*

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.

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, 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. cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. cuando con tal motivo el trabajador 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 10 días, de los cuales cuatro serán retribuidos.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán disfrutar al comienzo o al final de la misma. este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- i) En caso de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo en 1 hora. asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con disminución proporcional del salario.
- j) El trabajador 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 8 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, 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 si 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 deberá preavisar al empresario con 15 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 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Excedencias:

a) El trabajador, 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 trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento (permanente o preadoptivo) a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial 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 2 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 si 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 parto, adopción o acogimiento de menores de 6 años o de menores de edad mayores de 6 años discapacitados, minusválidos o con problemas de inserción social y familiar.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. el periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultanea o sucesiva con el que la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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 o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento (preadoptivo y permanente) de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. la duración de la suspensión será asimismo de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. en caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. en los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas o las que correspondan en caso de parto múltiple. en el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. en caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos de maternidad se podrán disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos.

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 productores 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 ochenta y cinco días al año o ciento veinte ininterrumpidos.

b) Baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización: Las empresas abonarán a los productores 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 productores 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.º día al 20.º este complemento se realizará exclusivamente para la primera baja por enfermedad del año.

Artículo 20. *Jubilación.*

Podrá accederse a la jubilación a los sesenta y cuatro años con el 100 por 100 de la pensión a cargo de la Seguridad Social, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Esta jubilación, con sustitución del jubilado por otro trabajador con contrato de trabajo de igual naturaleza, requerirá el acuerdo entre empresa y trabajador. de no mediar acuerdo y el trabajador se jubile, no obstante, con el coeficiente reductor correspondiente a la edad, las empresas abonarán la diferencia como si la jubilación fuera reglamentada establecida en la legislación general.

Al cumplir los sesenta y cinco años el productor que se hubiera jubilado a los sesenta y cuatro años dejará de percibir la diferencia antes indicada y pasará a depender a todos los efectos de lo que se establezca en la legislación general.

Artículo 21. *Prendas de trabajo.*

Las empresas abastecerán a los productores 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 productores 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.

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/as 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 trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los 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 trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores 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 trabajadores 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 preste su consentimiento. de este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, 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 trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador 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 trabajadores 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 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 trabajadores.

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 trabajadores.

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

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

Sobre lugares de trabajo, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 486/1997.

Sobre agentes biológicos, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 664/1997.

Sobre agentes cancerígenos, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 665/1997.

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

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

Los delegados de prevención en tanto que representantes de los trabajadores gozan de un crédito horario establecido por el estatuto de los trabajadores en su art. 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 trabajadores.

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 trabajadores, 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 trabajadores 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 trabajadores.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

La vigilancia de la salud de los trabajadores 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.

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, una dieta diaria de: Desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010: 44,18 €.

b) En casos de desplazamientos en vehículo particular, por kilómetro recorrido de: Desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010: 0,25 €.

c) Si por necesidades de la empresa algún trabajador debiera realizar la comida de medio día fuera de su domicilio se le abonará en concepto de media dieta: Desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010: 11,29 €.

Artículo 25. *Representantes sindicales.*

Los trabajadores 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 deberá reincorporarse en el plazo máximo de un mes, siendo la reincorporación obligatoria para la empresa.

Artículo 26. *Derecho de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.*

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

Los representantes de los trabajadores 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 cien trabajadores, 30 horas.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, 30 horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, 45 horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, 45 horas.
- 5.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 trabajadores 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 trabajadores.

Artículo 28. *Derecho de reunión.*

Las empresas respetarán el derecho de reunión en asamblea a los trabajadores 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 trabajadores 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: El presente convenio contempla la inaplicación del régimen salarial de acuerdo a lo regulado en el artículo 82.3 del E.T.

En los supuestos que exista representación legal de los trabajadores la no aplicación se pactará entre ésta y la empresa. en caso de acuerdo, el mismo contendrá con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, el periodo de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración, así como una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación.

En caso de discrepancia las partes se someterán a la comisión paritaria del convenio y en caso de discrepancia, al procedimiento de conciliación establecido en el acuerdo interprofesional de solución de conflictos de ámbito estatal.

El acuerdo alcanzado será comunicado a la comisión paritaria del convenio.

En los supuestos que no exista representación legal de los trabajadores la no aplicación se pactará entre la comisión designada por éstos, conforme al artículo 41.4 E.T., y la empresa. el acuerdo contendrá lo previsto en los párrafos anteriores, en caso de discrepancia las partes se someterán a la comisión paritaria del convenio y en caso de no existir acuerdo, al procedimiento de conciliación establecido en el acuerdo interprofesional de solución de conflictos de ámbito estatal.

El acuerdo alcanzado será comunicado a la comisión paritaria del convenio.

Para los supuestos contemplados en el artículo 41.4 del E.T. en los que los trabajadores otorguen su representación a una comisión compuesta por un máximo de tres miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, o en el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, y el empresario atribuya su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, el procedimiento será el siguiente:

1. La empresa aportará a la comisión negociadora un escrito razonado que incluya las causas que justifiquen la solicitud de inaplicación salarial.

2. En los supuestos en los que se produzca el acuerdo entre las partes este deberá contener el periodo de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio ni, como máximo, los tres años de duración.

3. En caso de discrepancia las partes se someterán a la comisión paritaria del convenio y en caso de desacuerdo al procedimiento de conciliación establecido en el acuerdo interprofesional de solución de conflictos de ámbito estatal.

El acuerdo alcanzado será comunicado a la comisión paritaria del convenio.

B) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: La dirección de la empresa, conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las 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.
- 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.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo y sin perjuicio de lo establecido en los párrafos 2 y 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para las modificaciones individuales, el procedimiento para las colectivas se efectuará conforme a lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio.

En caso de discrepancia o no alcanzar acuerdos, las partes se someterán a la Comisión Paritaria del Convenio y en caso de no existir acuerdo, al procedimiento de conciliación establecido en el Acuerdo Interprofesional de Solución de conflictos de ámbito estatal.

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector sólo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

Artículo 34. *Comisión Paritaria.*

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, 4 en representación de FER-Repacar, 2 en representación de UGT y 2 en representación de ccoo. 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.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- 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) Cláusula de inaplicación y modificación sustancial de las condiciones de trabajo. seguimiento de los acuerdos alcanzados en el artículo 33, cláusulas de inaplicación y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- e) Estudio y desarrollo de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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.

Se establece un canon de organización de 250 € a abonar por las empresas no adscritas a FER-Repacar. La distribución de este canon entre las partes integrantes de la comisión paritaria y el funcionamiento de la misma se regirá por un reglamento a elaborar por los integrantes de la Comisión.

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.

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, 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 trabajadores 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.

ANEXO I**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:

Personal directivo:

Director gerente: Es el empleado 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 administrativo: Es el empleado 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.

Personal titulado:

Licenciado de grado superior o grado medio: Es aquel trabajador que, estando en posesión del título universitario de grado superior o de grado medio, realiza funciones para las que expresamente lo faculte dicho título.

Personal administrativo:

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

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

Auxiliar administrativo: Se considerará como tal al empleado 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.

Telefonista: Es el empleado que tiene como principal cometido el servicio y cuidado de una centralita telefónica, sin perjuicio de realizar funciones propias de auxiliar administrativo.

Aspirante: se entenderá por aspirante al empleado que, dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

Personal obrero:

Encargado general: Es el trabajador 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: Es el trabajador 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: Son aquellos operarios 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.

Especialista: Son los operarios, 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.

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

Conductor especialista de 1.ª: Es aquel trabajador 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.

Carretillero especialista: Es aquel especialista que manejen equipos autopropulsados eléctricos, diesel o gas (carretillas, toros, palas cargadoras o traspálelas mecánicas) de manera habitual.

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

Peón: Es el trabajador, mayor de dieciocho años, 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.

Pinche: Es el trabajador, menor de dieciocho años y mayor de dieciséis, que realiza funciones similares a las del peón, compatibles con su edad.

Personal subalterno:

Vigilante: Es el trabajador que, de acuerdo con las órdenes de la empresa, cuida los servicios de vigilancia y responde de los mismos.

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

Personal de limpieza: Como su nombre indica es el personal que aplica su actividad al aseo de los locales industriales o de oficina.

Tablas salariales 2010*

	Salario base mensual	Plus higiene mensual***	Total mensual**	Total anual**
Personal directivo:				
Director gerente.	1.279,59	191,94	1.471,53	21.497,10
Director administrativo.	1.151,88	172,78	1.324,66	19.351,60
Personal titulado:				
Licenciado grado superior.	1.177,61	176,64	1.354,25	19.783,79
Licenciado grado medio.	1.151,88	172,78	1.324,66	19.351,60
Personal administrativo:				
Jefe de primera.	1.007,90	151,18	1.159,08	16.932,65
Oficial de primera.	865,20	129,78	994,98	14.535,31
Oficial de segunda.	799,30	119,89	919,21	13.428,37
Auxiliar Admtivo.-Telefonista.	742,19	111,33	853,52	12.468,86
Aspirante.	543,63	81,55	625,18	9.133,08
Personal obrero:				
Encargado general.	1.007,90	151,18	1.159,08	16.932,65
Encargado.	917,35	137,60	1.054,95	15.411,48
Oficial.	816,41	122,46	938,87	13.715,68
Especialista.	764,42	114,66	878,97	12.840,84
Carretillero especialista.	816,41	122,46	938,87	13.715,68
Conductor-especialista.	816,41	122,46	938,87	13.715,68
Conductor-especialista de 1. ^a	865,23	129,78	995,02	14.535,88
Mecánico-especialista.	816,41	122,46	938,87	13.715,68
Peón.	742,19	111,33	853,52	12.468,86
Pinche.	617,44	92,62	710,06	10.372,99
Personal subalterno:				
Vigilante y/u Ordenanza.	763,67	114,55	878,22	12.829,65
Personal de limpieza.	742,19	111,33	853,52	12.468,86

* Todas las cantidades anteriormente establecidas se refieren a euros.

** El total mensual esta referido a las pagas ordinarias. El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias.

*** El plus de higiene corresponde al 15% del Salario base mensual.