

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 12 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa FCC Ámbito, S. A. U. (centro de trabajo de Alcorcón y del personal que se encuentra desplazado en los centros del Corte Inglés, Hipercor, Sika y Rotocobhri en la provincia de Madrid) (código número 28103581012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa FCC Ámbito, S. A. U. (centro de trabajo de Alcorcón y del personal que se encuentra desplazado en los centros del Corte Inglés, Hipercor, Sika y Rotocobhri en la provincia de Madrid), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 22 de diciembre de 2022, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 12 de abril de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE DE CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FCC ÁMBITO, S.A.U.
APLICABLE AL PERSONAL ADSCRITO AL CENTRO DE ALCORCÓN Y PERSONAL DESPLAZADO EN
LOS CENTROS DEL CORTE INGLÉS, HIPERCOR, SIKA Y ROTOCOBHRI EN LA PROVINCIA DE MADRID**

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1 – Partes negociadoras, ámbito funcional, territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo de centro ha sido negociado y suscrito de una parte por la empresa FCC AMBITO, S.A.U. (en adelante FCC) y de otra por la representación legal de los trabajadores adscritos al centro de trabajo de Alcorcón y del personal que se encuentra desplazado en los centros del Corte Inglés, Hipercor, Sika y Rotocobhri en la provincia de Madrid.

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente total legitimación para concertar el presente convenio colectivo.

El presente convenio colectivo regulará las relaciones de trabajo del personal adscrito al centro de trabajo de Alcorcón y del personal que se encuentra desplazado en los centros del Corte Inglés, Hipercor, Sika y Rotocobhri en la provincia de Madrid.

Artículo 2 – Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023, cualquiera que sea la fecha de su firma y finalizará el 31 de diciembre de 2024.

Este convenio de centro de trabajo se denunciará automáticamente al finalizar su vigencia. No obstante, cualquiera de las partes podrá denunciarlo avisando a la otra, de forma fehaciente, con al menos un mes de antelación a la terminación de la vigencia del mismo. Denunciado el convenio y mientras no se alcance acuerdo, el contenido íntegro se considerará prorrogado en todos sus términos.

Artículo 3 - Garantía Salarial.

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente “Ad Personam”.

Artículo 4 - Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual.

Serán respetadas en su totalidad aquellas situaciones individuales más beneficiosas en las que, para los respectivos supuestos, contenga el acuerdo.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algunos de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado.

Si en el plazo de un mes la Comisión Negociadora no ha llegado a un acuerdo, estos artículos quedarán corregidos en los términos que haya indicado la autoridad competente

Artículo 5 – 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 la empresa (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalentes análogos), o por imperativo legal.

Habida cuenta la naturaleza del acuerdo 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, la antigüedad que devengue un trabajador a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio no podrá ser compensada ni absorbida.

Artículo 6- Igualdad de oportunidades y conciliación.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en

supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Las partes asumen el contenido de las leyes que promueven la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el art. 14 de la Constitución Española.

En materia de igualdad, de conformidad con lo previsto por el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, FCC Ámbito, S.A.U. ha negociado y firmado un Plan de Igualdad a nivel de grupo de empresa con las principales centrales sindicales cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una Comisión, por lo que las partes se remiten íntegramente al mismo.

Artículo 7. Género neutro.

En el texto del presente 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 8 - Comisión mixta paritaria.

Las partes firmantes del presente convenio constituirán una Comisión Mixta Paritaria que ejercerá las funciones de interpretación, mediación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de los derechos y obligaciones en este texto contenido.

Esta comisión estará formada por la representación legal de los trabajadores firmante del presente convenio, pudiendo asistir acompañados de los asesores correspondientes, con voz pero sin voto, y que se reunirá a instancia de una de las partes y teniendo que celebrarse dicha reunión dentro de los 10 días siguientes a su convocatoria.

La comisión se constituirá en el plazo de 30 días a contar desde la fecha de la firma del presente convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio de centro de trabajo que puedan afectar a su contenido.
4. Cualquier cuestión litigiosa de carácter colectivo deberá someterse inexcusablemente al intento de conciliación en el seno de la comisión mixta paritaria.
5. Cuantas otras funciones tiendan a la eficacia práctica del presente convenio y una mayor solución interna a los conflictos.

Durante la vigencia del presente convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos al efecto en la legislación vigente en cada momento, siendo posible únicamente el arbitraje cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria deberán de adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en el plazo máximo de 10 días a contar del día siguiente a la que hubiere sido solicitada.

En caso de desacuerdo de inaplicación, la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Artículo 9 - Inaplicación del convenio de centro de trabajo.

1.-El presente convenio de centro de trabajo obliga a la empresa y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. No obstante, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas, las condiciones de trabajo aquí pactadas cuando concurren causas eco-

nómicas, 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 15 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 acuerdo de centro de trabajo.

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 7 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 al efecto. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.

Artículo 10 – Normativa aplicable.

Será aplicable Convenio colectivo del sector de manipulación y recuperación de materias primas secundarias para la regulación de las materias que se detallan a continuación:

- Subrogación de personal
- Régimen disciplinario

CAPÍTULO II

JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES

Artículo 11 – Jornada de trabajo.

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

Para los días 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral será de 4 horas. Para cada uno de estos días, trabajará el 50% de la plantilla.

Artículo 12. Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno lo contemplado para esta situación en el artículo 36 ET, 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 figura en el anexo 3 del presente convenio, y que en todo caso nunca podrá ser inferior al 15% del salario base de aplicación.

Artículo 13 – 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 expreso 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 14 – 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 acuerdo establece para cada puesto de trabajo en concepto de salario base, plus de higiene, y antigüedad, entre las horas anuales pactadas en el acuerdo.

La cuantía correspondiente será la que figura en el anexo 3, en función de la categoría profesional.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 15 – Sueldos y remuneraciones

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

- Para el año 2023, se establece un incremento salarial del 3,00 %, en todos los conceptos retributivos que figuran en las tablas salariales anexas.
- Para el año 2024, se establece un incremento salarial del 3,00 %, en todos los conceptos retributivos que figuran en las tablas salariales anexas.

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 16 - Salario base.

El salario base para el personal regulado por este convenio de centro de trabajo es el especificado para cada nivel y categoría en la tabla salarial anexa.

Artículo 17 –Antigüedad

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.

Artículo 18 – Pagas extraordinarias.

Se reconocen tres pagas extraordinarias consistentes en un mes de salario base más antigüedad cada una, que estarán constituidas por una mensualidad del salario base del acuerdo más antigüedad, de forma prorrateada.

Los trabajadores en activo a fecha de entrada en vigor del presente convenio percibirán dichas cuantías en la misma forma que vinieran percibiéndolas.

Artículo 19 – Plus transporte.

Por este concepto se establece un plus de naturaleza extrasalarial para compensar los desplazamientos de los/as trabajadores/as desde su residencia habitual hasta el centro de trabajo y viceversa y que se devengará por día efectivamente trabajado en la siguiente cuantía:

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 20 – Dietas y gastos de locomoción

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 52,98 euros en 2023 y de 54,57 euros en 2024.
- b) En casos de desplazamientos en vehículo particular, por kilómetro recorrido de 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 de 13,53 euros en 2023 y 13,93 euros en el año 2024.

Artículo 21.- 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 cuantía siguiente:

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 22 – Plus Higiene.

Los trabajadores percibirán las cuantías que figuran en las tablas anexas, con carácter mensual, en concepto de Plus de Higiene en función del grupo profesional al que se encuentren adscritos.

Artículo 23 – Complementos salariales

El personal al que le resulta de aplicación el presente convenio percibirá en concepto de complemento salarial las cuantías que figuran en el Anexo 3, según su categoría profesional.

Artículo 24. 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 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 25. 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.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MEJORAS ASISTENCIALES

Artículo 26 - 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 27 - Buena fe contractual y sigilo profesional.

En aras de la buena fe contractual, los trabajadores y en especial los delegados de personal se comprometen en el cumplimiento de las naturales obligaciones de sigilo profesional, en todas aquellas cuestiones que sean de carácter reservado que puedan perjudicar los intereses empresariales

Artículo 28 – 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 29 – Periodo de prueba

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 30 – Contratación

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 31 - Formación profesional.

La Empresa fomentará los Cursos de Formación profesional entre su plantilla, con el fin de dotar a los trabajadores de los conocimientos profesionales necesarios.

Asimismo, dará la formación necesaria en cumplimiento del artículo 19, apartados 1 y 2, de la Ley 31/1995, en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 32 – 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 trabajadores deberán tener un trabajo asignado a su grupo profesional o especialidad.

El trabajador 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 con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador. 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 trabajadores 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 trabajadores 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 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 33 – 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) 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 10 días, de los cuales cinco serán retribuidos. El desplazamiento se contabiliza desde el lugar del domicilio del trabajador.

- c) Dos días en el caso de accidente o enfermedad grave con hospitalización de parejas de hecho (1) debidamente registrados.

(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 de centro de trabajo, 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.

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 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) 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) 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.

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) 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/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 12 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 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 procedi-

miento 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 diagnóstica (2) de la seguridad social por su embarazo, debiendo avisar con la mayor antelación posible y presentar la justificación oportuna

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

- 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 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 3 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 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 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.

El trabajador tendrá derecho a la 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 acuerdos 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 acuerdos 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 34 – 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 registrarán 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.

CAPÍTULO V SALUD LABORAL

Artículo 35 - Marco normativo.

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla la misma, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 36 – Seguridad y Salud en el trabajo

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 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 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, 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/as 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/as trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

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

Información. A la firma del presente convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con

las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A este crédito no se le imputarán 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 acuerdo, salvo que las propuestas sean negociadas y aprobadas por la comisión negociadora del convenio.

Artículo 37 – 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.

CAPÍTULO VI

*DERECHOS SINDICALES***Artículo 38 - 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.

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 39 - 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 40 - Derecho de reunión.

La empresa respetará 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.

ANEXO 1

GRUPOS PROFESIONALES Y DEFINICIÓN DE FUNCIONES**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 oficial 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 pesada (prensas enfardadoras, trituradoras y guillotinas), 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 y palas cargadoras) 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.
- 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.

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.

ANEXO 2
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 | 182,3 | 1.397,61 | 20.418,28 |
| 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 | 182,3 | 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 |
| Carretilero/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 |
| 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 | 1058,95 | 15469,93 |
| Limpieza. | 894,92 | 134,24 | 1029,16 | 15034,69 |

2024

| | SALARIO BASE MENSUAL | PLUS HIGIENE MENSUAL | TOTAL MENSUAL | TOTAL ANUAL |
|--|-------------------------|----------------------------|------------------|----------------|
| Grupo profesional Personal de Dirección | | | | |
| Director/a Gerente. | 1.589,19 | 238,38 | 1.827,57 | 26.698,32 |
| Director/a de área o departamento. | 1.430,58 | 214,59 | 1.645,17 | 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 | 1.645,17 | 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 | 170,9 | 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 | 1.166,03 | 17.034,27 |
| Maquinista-especialista. | 1.016,99 | 152,55 | 1.169,54 | 17.085,43 |
| Carretilero/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 |
| 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 |

ANEXO 3
COMPLEMENTOS SALARIALES

Horas extraordinarias: los trabajadores a los que resulte de aplicación el presente pacto y que realicen horas de trabajo que excedan de su jornada ordinaria, percibirán en concepto de "horas extraordinarias" las cuantías que se reflejan en la tabla siguiente:

| | 2023 | 2024 |
|-------------------------------------|--------------|--------------|
| Personal de Almacén y Planta | | |
| Encargado | 16,08 €/hora | 16,56 €/hora |
| Conductor | 11,23 €/hora | 11,57 €/hora |
| Mecánico | 11,23 €/hora | 11,57 €/hora |
| Peón | 10,05 €/hora | 10,35 €/hora |
| Personal desplazado | | |
| Peón Hipercor | 10,05 €/hora | 10,35 €/hora |
| Peón ECI | 10,05 €/hora | 10,35 €/hora |

Plus de fin de semana: los trabajadores que realicen su jornada en Sábado, Domingo o Festivo, siempre y cuando dichas jornadas no formen parte de su jornada habitual, percibirán por las cuantías siguientes por cada jornada:

| | 2023 | | 2024 | |
|-------------------------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | PLUS SÁBADO | PLUS DOMINGO | PLUS SÁBADO | PLUS DOMINGO |
| Personal de Almacén y Planta | | | | |
| Encargado | 70,49 € | 133,95 € | 70,49 € | 133,95 € |
| Conductor | 61,36 € | 86,62 € | 61,36 € | 86,62 € |
| Mecánico | 68,29 € | 88,35 € | 68,29 € | 88,35 € |
| Peón | 56,87 € | 86,62 € | 56,87 € | 86,62 € |
| Personal desplazado | | | | |
| Peón Hipercor | 65,74 € | 85,76 € | 65,74 € | 85,76 € |
| Peón ECI | - | 64,29 € | - | 64,29 € |

A los efectos anteriores, los días festivos tendrán la misma consideración que domingo, y se abonarán las cuantías correspondientes a dicho plus.

Guardias: cuando a un trabajador se le encomiende la realización de guardias, tendrá derecho a que se le abonen las cuantías siguientes por cada día trabajado:

| | SÁBADO | DOMINGO |
|-----------|----------|----------|
| Encargado | 101,81 € | 133,95 € |
| Peón | 90,94 € | 121,20 € |

Plus de viaje: los trabajadores que realicen las funciones descritas en el anexo 1 correspondientes a la categoría de conductor/a de 1ª y conductor/a especialista, percibirán en concepto de plus de viaje las cuantías que se reflejan a continuación por cada uno de los viajes realizados:

| PLUS DE VIAJE | |
|--------------------|---------------|
| Normales | 4,06 €/viaje |
| Remolque | 6,76 €/viaje |
| Peligroso (-100km) | 16,89 €/viaje |
| Peligroso (+100km) | 22,15 €/viaje |

A las cuantías anteriores habrá de añadirse una cantidad en concepto de plus por tonelada de residuo recogida, a razón de 4,06 €/tn.

Trabajo nocturno: aquellos trabajadores que realicen la totalidad de su jornada en horario nocturno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12, percibirán la cuantía de 120,10 €/día

Trabajo noche de reyes: los trabajadores que desarrollen su actividad en el día de reyes (6 enero), percibirán la cuantía de 124,70 €.

(03/6.339/23)

