



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Beotibar Recycling, S.L. (código de convenio 48101692012018).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 20 de abril de 2022 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 4 de mayo de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**1. Aplicación, vigencia y duración**

El presente Convenio de Empresa se aplicará a todos y todas las trabajadoras que presten sus servicios para la empresa Beotibar Recycling, de Amorebieta y entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, con independencia de la fecha de su publicación, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2024.

Llegado el término, se considerará prorrogado tácitamente en todos sus términos, salvo que medie denuncia efectuada por alguna de las partes con una antelación mínima de un mes previo a la finalización de su vigencia inicial o cualquiera de sus prorrogas en los términos fijados en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

2. Inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio

En consonancia con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre inaplicación de condiciones recogidas en este Convenio de Empresa, por parte de la empresa se deberá seguir necesariamente el siguiente procedimiento:

1. La empresa abrirá un periodo de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias. Debiendo, en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio y acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal de los trabajadores/as.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la representación de los trabajadores.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el periodo de consultas establecido entre la empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo, finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá en el plazo de cinco días someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.
3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias a los Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO). Se establece que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.
4. Para poder someter la discrepancia ante el órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de los Convenios Colectivos (ORPRICCE) será necesario el acuerdo entre ambas partes negociadoras del Convenio de Empresa.

3. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran cualquier trabajador o trabajadora a la entrada en vigor de este convenio. Dichas condiciones no serán en ningún caso compensables ni absorbibles.

4. Jornada laboral

La jornada laboral se fija en 1.756 horas para cada uno de los años de vigencia del convenio.



En cualquier caso, será siempre al menos 20 horas menos que la jornada anual fijada para el Convenio Estatal de la Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias.

5. Personal

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

Grupos profesionales

- A) Personal de Dirección.
- B) Personal técnico y titulado.
- C) Administración.
- D) Personal de producción.
- E) Personal Subalterno.

Grupo a) Personal de Dirección

- Director/a General o Gerente/a.
- Director/a de Área o Departamento.

Grupo b) Personal técnico y titulado

- Titulado/a de grado superior.
- Titulado/a de grado medio.
- Técnico/a de grado superior.
- Técnico/a de grado medio.

Grupo c) Administración

- Jefe/a de primera.
- Oficial/a de I.
- Oficial/a de II.
- Comercial.
- Auxiliar Administrativo.

Grupo d) Personal de Producción

- Encargado/a General.
- Encargado/a.
- Oficial/a.
- Conductor/a de 1.^a.
- Conductor/a especialista.
- Maquinista especialista.
- Carretillero/a especialista.
- Mecánico/a especialista.
- Sopletista especialista.
- Especialista.
- Peón/a.

Grupo e) Personal Subalterno

- Controlador/ Ordenanza.
- Limpieza.



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.

6. Sueldos y remuneraciones

El incremento total de salarios para el periodo comprendido entre 2021 y 2024 no podrá superar en ningún caso el 10,5% acumulado, suponiendo a la firma del presente la subida acumulada (año 2021 1% y Año 2022 6,5%) un incremento de 7,5%, con respecto a los conceptos salariales de 2020.

Sentado lo anterior, todos los conceptos salariales, a excepción de los que expresamente se exceptúen, se incrementarán:

Para el año 2021:

— El IPC de Bizkaia 2020, con la garantía mínima de incremento salarial del 1%.

Para el año 2022:

— El IPC de Bizkaia 2021, con la garantía mínima de incremento salarial del 1%.

Para el año 2023:

— El IPC de Bizkaia 2022 + 0,2%, con la garantía mínima de incremento salarial del 1%, siempre que no se supere el 10,5% acumulado desde 2021, siendo por tanto el máximo aplicable el 3%.

Para el año 2024:

— El IPC de Bizkaia 2023 + 0,2%, con la garantía mínima de incremento salarial del 1% siempre y cuando no se haya superado ya el 10,5% acumulado desde el año 2021. En caso de haberse alcanzado el 10,5 % en el año 2023 la subida en el año 2024 será 0%.

Se aplicarán los incrementos desde el 1 de enero de cada año.

En el caso de que el IPC fuera negativo, no se rebajarían los conceptos salariales ya consolidados.

7. Antigüedad

1. El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de quinquenios, con el tope máximo de cuatro quinquenios, y en la cuantía del 5% del Salario Base por quinquenio, correspondiente a los grupos profesionales recogidos en el Anexo I.

2. Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración bien por servicios prestados, o en comisiones, licencias o baja por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa; así por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

3. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o la categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal eventual cuando éste pase, sin solución de continuidad, a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

4. Todo trabajador que cumpla quinquenios, comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

8. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio devengarán anualmente tres gratificaciones Extraordinarias equivalentes al Salario base + Antigüedad + Complemento Salarial.



Para aquellos trabajadores/as que no tengan Complemento Salarial, el cálculo se obtendrá de la suma de Salario Base + Antigüedad + Plus de Higiene.

Aquellos trabajadores/as que perciban cantidades superiores, las mantendrán y se incrementarán en el mismo porcentaje que el incremento salarial.

Las Gratificaciones Extraordinarias serán pagaderas en la primera quincena del mes de julio, penúltima semana del mes de diciembre y en el mes de marzo de cada año.

Las gratificaciones extraordinarias no se verán afectadas en ningún caso por las ITs, cobrándose éstas al 100% del bruto.

9. Plus de distancia

Se establece un complemento de plus de distancia para todas las categorías profesionales por día efectivamente trabajado o fracción del mismo de 2,50€ para el año 2021.

Para los siguientes años de vigencia del presente Convenio, este valor será incrementado en el mismo porcentaje que el resto de los salarios.

10. Plus de higiene

Se establece un Plus de Higiene para todos los trabajadores y trabajadoras equivalente al 15% del Salario Base mensual.

Aquellos trabajadores/as que perciban cantidades superiores las mantendrán y se incrementarán en el mismo porcentaje que el incremento salarial.

11. 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 y 16 años, ambos inclusive, equivalente a 25 euros y no se incrementará durante la vigencia del presente convenio.

12. Plus mercancías peligrosas para conductores con ADR

Cuando el viaje a realizar ocupe toda la jornada de trabajo, la cantidad a abonar será de 10 euros, y cuando la ocupación sea parcial será de 5 euros.

El trabajador será responsable de realizar el viaje con diligencia y de llevar la documentación correctamente. El plus de mercancías peligrosas no se abonará si el trabajador no realiza el viaje con la debida diligencia.

13. Complemento de empresa

Se establece un Complemento de Empresa para todos los trabajadores y trabajadoras, equivalente a 50 euros para los años 2021 y 2022 y de 53 euros para 2023 y 2024.

14. Complemento salarial, trabajos realizados, turnos, primas, comida/traslado

Se continuará abonando estos conceptos como hasta la fecha y serán incrementados cada año en el mismo porcentaje que el resto de los salarios.

15. Horas extraordinarias

El personal de Beotibar optará por disfrutar en descanso o por cobrar las horas extraordinarias realizadas.

El abono o el disfrute por descanso equivalente de las horas extraordinarias del personal se realizará de la siguiente manera:

En caso de que se opte por la opción de abonarlas, la compensación en metálico será:

- Precio de la hora extraordinaria en día laborable (de lunes a viernes): 15,51 euros.
- Precio de la hora extraordinaria nocturna: 19,66 euros.
- Precio por trabajo realizado en sábado, domingo o festivo: 151,73 euros. La jornada de los sábados, domingos y festivos será de 7 horas.



- Precio de la hora extraordinaria en sábado, domingo o festivo: 17,59 euros.

Los precios de las horas extraordinarias aquí fijados los son para el año 2021. En los años subsiguientes se aplicará la subida pactada en el incremento salarial.

En caso de compensación por disfrute:

- Una hora extraordinaria en día laborable (de lunes a viernes): equivale a 1,5 horas de descanso.
- Una hora extraordinaria nocturna: equivale a 2 horas de descanso.
- Una hora extraordinaria en sábado, domingo o festivo: equivale a 2 horas de descanso.

16. Polivalencia de funciones

Los trabajadores podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su grupo profesional durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo de dicha categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de los propios de la categoría que el interesado ostente.

17. Calendario laboral

Se presentará a la plantilla el calendario laboral del próximo año, como muy tarde el último día del mes de enero.

18. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a un periodo de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, de 31 días naturales ininterrumpidos al año. Dichas vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre empresa y trabajador/a. El periodo de disfrute será de mutuo acuerdo entre el empresario/a y el trabajador/a. Si las vacaciones se disfrutan por turnos, estos deben ser rotativos.

El periodo vacacional será conocido por cada trabajador y trabajadora con al menos 2 meses de antelación a su disfrute por escrito.

Las vacaciones serán abonadas según el salario real.

Para el abono y disfrute de las vacaciones se computarán como trabajados los días de ausencia por baja de enfermedad y accidente.

Tendrán derecho al disfrute y abono de las vacaciones pactadas cuando éstas coincidan total o parcialmente con una incapacidad temporal, disfrutándose las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

19. Licencias y permisos retribuidos

El trabajador/a, previo aviso y justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se determina:

A) Caso de fallecimiento:

Del cónyuge, padres, hijos y hermanos consanguíneos: 3 días laborables.

De padres, hijos y hermanos políticos: 2 días laborables.

De nietos y abuelos: 2 días laborables.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, la licencia por fallecimiento de cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos naturales o políticos se incrementará en dos días naturales más. Se presumirá la necesidad de realizar el desplazamiento cuando entre el domicilio del centro de trabajo y el de la persona fallecida la distancia supere los 200 kilómetros.

Esta licencia retribuida será reconocida a las parejas de hecho legalmente constituidas e inscritas en el Registro oportuno.



- B) Caso de enfermedad o accidente grave, u hospitalización, que suponga un ingreso mínimo de 24 horas, excepto el supuesto de partos naturales y cesáreas que no darán lugar a la licencia contemplada en este apartado:
- Del cónyuge, padres, hijos y hermanos consanguíneos: 2 días laborables.
- De los padres, hijos y hermanos políticos: 2 días laborables.
- De nietos y abuelos: 2 días laborables.
- Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, esta licencia se incrementará en dos días naturales más. Se presumirá la necesidad de realizar el desplazamiento cuando entre el domicilio del centro de trabajo y el de la persona fallecida la distancia supere los 200 kilómetros.
- El derecho al disfrute de los días de licencia retribuida por este motivo podrá escalonarse entre varios familiares mientras dure el hecho causante.
- Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho legalmente constituidas e inscritas en el Registro oportuno.
- C) En caso de asistencia a urgencias de hospitales o clínicas del cónyuge, hijos y padres consanguíneos: si las circunstancias tuviesen lugar en horas fuera de la jornada de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por cuatro horas o más, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente. Si se produjera esta circunstancia durante la jornada laboral la licencia lo será por el tiempo necesario.
- En caso de acompañamiento por intervención quirúrgica que suponga un ingreso de menos de 24 horas de los familiares citados en el párrafo anterior, la licencia retribuida se disfrutará por el tiempo que dure dicha intervención.
- Esta licencia será reconocida también a las parejas de hecho reconocidas legalmente e inscritas en el Registro oportuno.
- D) Caso de matrimonio del trabajador/a: 15 días naturales que contarán a partir del primer día laborable a partir de este hecho, y en caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos periodos, debiendo avisar el trabajador/a a la empresa su intención de contraer matrimonio antes de fijar los periodos de vacaciones anuales.
- De los padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural.
- E) Carnet de identidad, de conducir, tacógrafo y CAP:
- Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el periodo de coincidencia.
- Se concederá permiso retribuido a los chóferes para la realización de los cursos para obtener el carnet de conducir del camión, tacógrafo, CAP y ADR, incluidos los desplazamientos. Estos cursos serán abonados por la empresa.
- F) En caso de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social, por el tiempo necesario, cuando coincidiendo con el horario de consulta con el del trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo, debiendo presentar previamente el trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.
- El trabajador o trabajadora, igualmente con justificación, podrá acompañar con licencia retribuida, a consulta médica, a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, o acompañamiento de hijos o hijas a médico pediatra.
- G) Caso de traslado del domicilio habitual: 1 día natural.
- H) Caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo: Por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de ésta y a su compensación económica.



- I) Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo: Por el tiempo indispensable.
- J) Caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses: A elección de la trabajadora/r una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad de dividirse en dos fracciones, o bien, una reducción de la jornada con la misma finalidad. El trabajador/ra por su voluntad, podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutarlo a continuación de ésta, computándose este tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los 9 meses del menor.
- K) En los casos 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 durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
- L) El trabajador o trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.
- M) Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de tres horas retribuidas al año para la realización de asambleas, a criterio de la representación de los trabajadores.
- N) A cuenta de la empresa se pondrá a disposición de los trabajadores/as, en caso de que el trabajador/a lo solicite, dos sesiones de fisioterapeuta al año fuera del horario de trabajo, siendo elegido el o la fisioterapeuta por la empresa.

Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario base más los complementos salariales.

20. Incapacidad temporal por accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral

La empresa garantizará a los trabajadores/as durante la situación de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional un complemento hasta el 100% del salario bruto mensual, durante un periodo máximo de dieciocho meses.

La empresa garantizará a los trabajadores/as durante la situación de incapacidad temporal por enfermedad común, accidente no laboral y riesgo de embarazo, un complemento hasta el 100% del salario bruto mensual, durante un plazo máximo de seis meses en la suma de todas las bajas en el periodo de cada año.

Se considerará el salario bruto mensual, para todas las contingencias, lo que el trabajador hubiera percibido en caso de no existir la situación de incapacidad temporal.

21. Vacantes

Si hay vacantes, la empresa dará prioridad a los trabajadores de la empresa, siempre que reúnan las condiciones necesarias.

22. Periodo de prueba

El ingreso de los trabajadores será considerado a título de prueba si así consta por escrito. Dicho periodo será variable según los puestos de trabajo a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- a) Técnicos titulados: 6 meses.
- b) Profesionales Administrativos o Producción: 1 mes.
- c) Peones, Especialistas, Aprendices o Subalternos: 15 días.

**23. Ropa de trabajo**

Se proporcionará a los trabajadores equipos de trabajo adecuados para la labor a realizar. Se entregará ropa de invierno y verano: 2 pantalones, 2 nikis (verano e invierno), chaqueta o chaleco y botas adecuadas.

Se abonará al personal de almacén y a los chóferes la cantidad de 10 euros al mes, por gastos de limpieza. Este valor no se incrementará durante la vigencia del presente convenio.

24. Cesta de Navidad

La empresa entregará cada año en el mes de diciembre una cesta de navidad para cada trabajador y trabajadora con un valor de al menos 100 euros.

Para los siguientes años de vigencia del presente convenio, este valor será incrementado en el mismo porcentaje que el resto de los salarios.

25. Seguro de accidentes

La empresa contratará un seguro de vida y accidentes para sus trabajadores y trabajadoras, con las coberturas de:

- Incapacidad permanente absoluta: 30.000 euros.
- Fallecimiento por cualquier causa: 30.000 euros.
- Fallecimiento por accidente: 30.000 euros.
- Fallecimiento por accidente de circulación 24 horas: 30.000 euros.

Cada año facilitará la póliza que lo acredite.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, las cantidades abonadas por la compañía de seguros serán a cuenta de la indemnización de responsabilidad que por cualquier circunstancia pudiera corresponder abonar a la empresa.

26. Infracciones de tráfico

En relación con las posibles infracciones a la normativa de tráfico, la postura de la empresa será la siguiente:

- Infracciones en relación con la normativa de transportes, conservación del vehículo, exceso de peso, etc. Las multas serán a cargo de la empresa, no pudiéndose ver afectado negativamente el trabajador por ello.
- Infracción cometida por el conductor del vehículo: será a cargo del infractor.
- Los cursos de recuperación de puntos del carnet de conducir serán abonados proporcionalmente entre la empresa y el trabajador/a según sea la responsabilidad de la pérdida de los mismos.

27. Manos libres

La empresa dotará a cada vehículo de un sistema de manos libres.

28. Fichaje al inicio y al final de cada jornada

El fichaje al inicio de jornada se llevará a cabo por el trabajador/a debidamente vestido con el uniforme de trabajo.

Se permite una flexibilidad de 10 minutos con respecto al horario de entrada.

El fichaje de final de jornada se llevará a cabo por el trabajador/a debidamente vestido con el uniforme de trabajo.

La infracción de esta norma podrá ser sancionada tal y como establece el Régimen disciplinario.

29. Prima no consolidable por reducción de absentismo

La empresa abonará a cada trabajador/a tras la finalización de cada año una prima no consolidable por importe de 600 euros brutos, siempre y cuando haya acudido a tra-



bajar la totalidad de los días laborables del año y lo haya hecho con puntualidad al inicio y final de la jornada.

El trabajador que acumule tres faltas de puntualidad no percibirá la prima no consolidable que se indica en este punto.

Como excepción, no se tendrá en cuenta para el cómputo en los días trabajados el absentismo producido por accidente laboral o enfermedad profesional.

30. Crédito horario para los delegados de personal

El Delegado de Personal, previo aviso y justificación, dispondrá, para el ejercicio de su cargo, de 32 horas mensuales retribuidas. En el caso que la empresa subiera el censo y se eligiesen hasta el máximo de 3 delegados de personal para la labor sindical, estos tendrían 15 horas al mes cada uno.

31. Duración del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

A efectos de lo previsto en este artículo, 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.

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

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

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

32. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 2 miembros, 1 por la parte social y 1 por la parte empresarial.



Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- a) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
- b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas. Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria, podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez, deberán ser refrendados por la totalidad de los votos de cada representación.

La Comisión Paritaria emitirá, en todo caso, el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del acuerdo.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales-Preco II («BOPV» de 4 de abril de 2000).

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

33. Régimen disciplinario

En cuanto al régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto al respecto en el Convenio Colectivo Estatal de la Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias. (Anexo II).

34. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio de Empresa se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de la Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias, al Estatuto de los Trabajadores y a las demás normas de posible aplicación.



ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES

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

Grupo Profesional Personal directivo

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

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

Grupo Profesional Personal técnico y titulado

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

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

Grupo Profesional Administración

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

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

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

Comercial: es el empleado/a que obedeciendo las órdenes y consignas de la dirección, realiza las operaciones de compra o venta de los materiales, objetos de explotación, y busca y capta proveedores y clientes. Esta actividad puede realizarse en el propio centro de trabajo o necesitar desplazamientos o viajes, pudiendo requerir la ejecución de tareas administrativas relacionadas.

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

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

Grupo Profesional Personal de Producción

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

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



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

Conductor/a de 1.ª: es aquel trabajador/a que, ha sido contratado para conducir un vehículo de la categoría c, d, y/o e disponiendo de los carnés correspondientes. Podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran

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

Maquinista especialista: Es el operario/a que, atendiendo a su adecuado mantenimiento y conservación, maneja y controla maquinaria fija (prensa cizalla, fragmentadora y prensas compactadoras), así como el que maneja grúas cargadoras, tanto fijas como móviles, con pulpo o electroimán, pudiendo desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

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

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

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

Especialista: son los operarios/as, mayores de dieciocho años, que tienen la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realizar trabajos específicos de su oficio, sin perjuicio de que puedan realizar otros trabajos comunes, con responsabilidad directa de su ejecución. Tendrán esta clasificación aquellos trabajadores que manejen máquinas propias de la especialidad.

Peón: es el trabajador/a, 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.

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

Grupo Profesional Personal subalterno

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

- Información o control en los accesos de las instalaciones de la empresa.
- El cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas.
- La ayuda en el acceso de personas o vehículos.
- Tareas de recepción y comprobación de visitantes y entradas, documentos o carnés, y la orientación de los visitantes
- Control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de las instalaciones.
- Comprobación y control del estado y funcionamiento de calderas, bienes e instalaciones en general, para garantizar su conservación y mantenimiento.



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

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

TABLAS SALARIALES 2021

Categoría	Salario base 12-2020	Salario base 2021 (+1%)	Plus suciedad 12-2020	Plus suciedad 2021 (+1%)
Producción				
Encargado	1.029,41	1.039,70	154,97	156,52
Oficial	970,94	980,65	145,61	147,07
Conductor especialista / 1. ^a	970,94	980,65	145,61	147,07
Carretillero especialista	970,94	980,65	145,61	147,07
Mecánico especialista	970,94	980,65	145,61	147,07
Especialista	857,82	866,40	129,14	130,43
Administración				
Director General	1.279,87	1.292,67	191,98	193,90
Oficial de 1. ^a	970,94	980,65	145,61	147,07
Oficial de 2. ^a	896,96	905,93	134,54	135,89
Auxiliar administrativo	832,88	841,21	124,93	126,18

TABLAS SALARIALES 2022

Categoría	Salario base 12-2021	Salario base 2022 (+6,5%)	Plus suciedad 12-2021	Plus suciedad 2022 (+6,5%)
Producción				
Encargado	1.039,70	1.107,28	156,52	166,69
Oficial	980,65	1.044,39	147,07	156,63
Conductor especialista / 1. ^a	980,65	1.044,39	147,07	156,63
Carretillero especialista	980,65	1.044,39	147,07	156,63
Mecánico especialista	980,65	1.044,39	147,07	156,63
Especialista	866,40	922,72	130,43	138,91
Administración				
Director General	1.292,67	1.376,69	193,90	206,50
Oficial de 1. ^a	980,65	1.044,39	147,07	156,63
Oficial de 2. ^a	905,93	964,82	135,89	144,72
Auxiliar administrativo	841,21	895,89	126,18	134,38



ANEXO II

RÉGIMEN DISCIPLINARIO**1. Régimen de faltas y sanciones**

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

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

2. Graduación de las faltas

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

2.1. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
- b) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- c) No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo, salvo imposibilidad de hacerlo.
- d) El abandono del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a las personas, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- e) Negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado y en la conservación del material, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a las personas.
- f) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- g) La falta de aseo o limpieza personal.
- h) Las discusiones, tanto de los trabajadores como de sus superiores, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- i) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- j) Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, siempre que no haya una causa justificada.
- k) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio a la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros; incluyendo cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- l) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopiadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.

2.2. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.



- c) Las faltas de respeto graves, o discusiones que produjesen escándalos o alborotos.
- d) El incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como la no utilización de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
- f) Cualquier alteración o falsificación de datos personales, laborales o de salud relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- i) El abuso de autoridad de los mandos hacia el conjunto de trabajadores.
- j) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- k) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- l) Dos faltas leves por la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.
- m) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia o estupefaciente que repercuta negativa o peligrosamente, en el trabajo.
- n) La reincidencia de tres faltas leves, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

2.3. *Faltas muy graves*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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



- k) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- l) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, y en la conservación del material, cuando ello implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria u otro perjuicio grave de consideración a la empresa.
- m) Hallarse en estado de embriaguez o bajo los efectos del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
- n) Fumar o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo, siempre y cuando esté prohibido y señalizado por razones de seguridad.
- o) La reiteración en más de tres veces por la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.
- p) La reincidencia de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tenga lugar dentro de los 9 meses siguientes a la fecha de la primera, que haya sido objeto de sanción por escrito.

3. Prescripción de las infracciones y faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

4. Sanciones. Aplicación

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

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días. Despido.

5. Procedimiento sancionador

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

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

Copia de dicha comunicación, en el caso de las graves o muy graves, se dará conocimiento por escrito, por cualquier medio, incluidos los electrónicos (correo electrónico, sms, fax, intranet, etc), a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, en el plazo de 5 días.