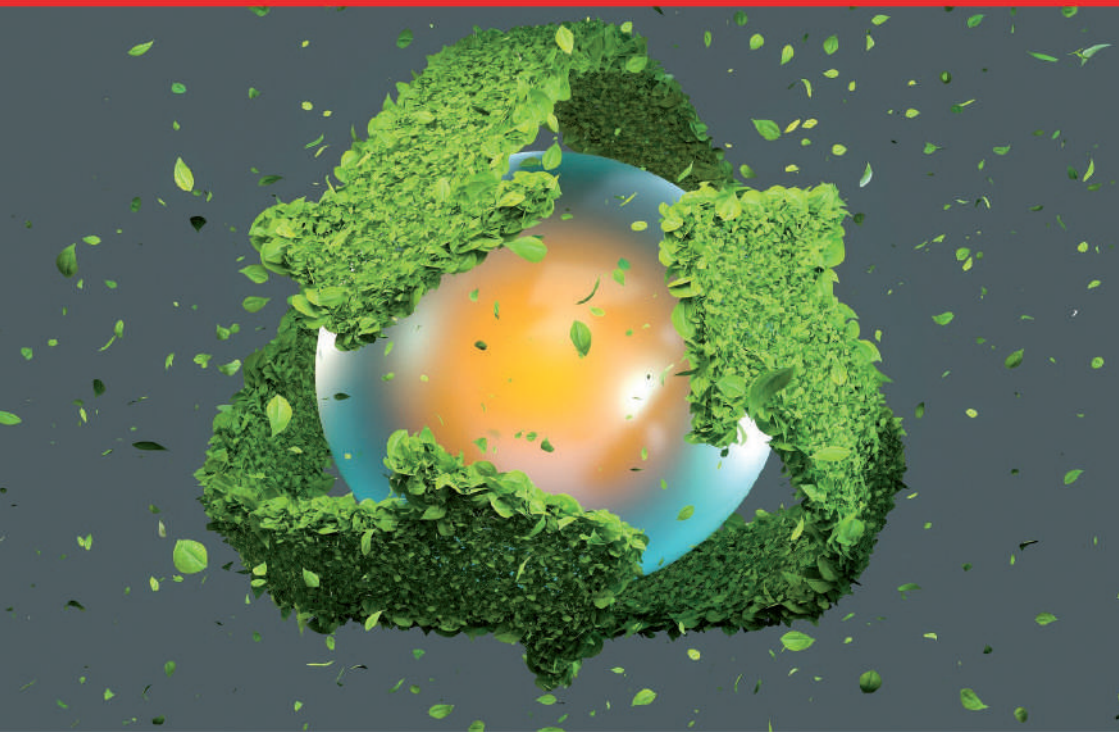


2020-2021-2022

**CONVENIO COLECTIVO PARA
LA EMPRESA UTE JÚNDIZ II
(Fomento de Construcciones y
Contratas, SA y Yarritu, SA)**



En UGT defendemos tus derechos, te defendemos a ti

AFÍLIATE A UGT



Informazioa - Aholkularitza - Babeslea

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA FOMENTO DE
CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. Y YARRITU, S.A., U.T.E.
JUNDIZ II, CON SU PERSONAL.**

INDICE

Pág.

Artículo 1. - Ámbito de aplicación	5
Artículo 2. - Ámbito temporal	5
Artículo 3. - Subrogación del personal	5
Artículo 4. - Jornada de Trabajo	6
Artículo 5. - Vacaciones	7
Artículo 6. - Licencias	7
Artículo 7. - Excedencias	10
Artículo 8. - Suspensión con reserva del puesto de trabajo	10
Artículo 9. - Cambio de puesto por riesgo en caso de embarazo y derecho de retorno al puesto	12
Artículo 10. - Incrementos Salariales	13
Artículo 11. - Salario Base	13
Artículo 12. - Antigüedad	13
Artículo 13. - Plus suciedad	14
Artículo 14. - Plus transporte	14
Artículo 15. - Gratificaciones Extraordinarias	14
Artículo 16. - Horas extraordinarias	15
Artículo 17. - Garantía personal; condiciones más beneficiosas	15
Artículo 18. - Complemento del puesto/ Complemento “ad personam”	15
Artículo 19. - Absorción y compensación	16
Artículo 20. - Complemento de productividad	16
Artículo 21. - Consolidación de categorías	18
Artículo 22. - Jubilaciones	18
Artículo 23. - Bajas por Incapacidad temporal	18
Artículo 24. - Reconocimiento médico	19
Artículo 25. - Seguridad y salud	19
Artículo 26. - Prendas de Trabajo	19
Artículo 27. - Interpretación y aplicación del convenio	20
Artículo 28. - Composición de la Comisión Mixta Paritaria	20
Artículo 29. - Garantía de Vinculación	20
Artículo 30. - Cobertura de Vacíos	20
Tablas salariales jornada completa.....	21

Artículo 1. - Ámbito de aplicación

El presente convenio será de aplicación a todo el personal afecto al Servicio de explotación de la planta de clasificación y separación de residuos de envases de Mendigorritxu, que la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. Y YARRITU, S.A., U.T.E. JUNDIZ II, tiene concertado con la Diputación Foral de Álava.

Artículo 2. - Ámbito temporal

El presente convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2022, quedando prorrogado íntegramente hasta que la comisión negociadora designada acuerde su sustitución por otro Convenio de igual naturaleza.

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

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

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

Denunciado el convenio y mientras no se alcance acuerdo, el contenido íntegro del convenio se considerará prorrogado en todos sus términos, incluso aunque el plazo establecido en el párrafo cuarto del Artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores se vea superado, siendo voluntario el sometimiento al procedimiento arbitral.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma pero con efectos económicos retroactivos a 1 de enero de 2020.

Artículo 3. - Subrogación del personal

Con el fin de conservar los puestos de trabajo y evitar la proliferación de contenciosos, en caso de rescisión o término del contrato administrativo que rige la explotación de la planta de clasificación y separación de residuos de envases de Mendigorritxu, que la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. Y YARRITU,

S.A., U.T.E. JUNDIZ II, tiene concertado con la Diputación Foral de Álava, se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. - Jornada de Trabajo

La jornada laboral será:

2020: 1.727 horas anuales

A partir del año 2021: 1.719 horas anuales

Los días de exceso de jornada que resultasen, salvo que se implante un horario de trabajo que no produzca exceso de jornada en la confección del calendario de trabajo, se ajustaran del siguiente modo:

- a) El señalamiento de 3 días del total de los que resulten corresponderá a la empresa y se destinarán a paradas, sean éstas programadas o no, cortes de luz, nevadas y otras situaciones que impidan la producción. Si a 1 de octubre la empresa no hubiese dispuesto de ninguno de dichos días, uno de ellos pasará a los trabajadores para su señalamiento dentro del año natural.
- b) El señalamiento del resto de días corresponderá al trabajador. La concesión de los días que correspondan al trabajador quedarán condicionados a que se respete el mínimo de la plantilla funcional por jornada que es:
 - b.1) Producción: 1 encargado, 2 especialistas, 12 peones
 - b.2) Mantenimiento: 2 operarios
 - b.3) Tareas auxiliares: 1 operario de limpieza

La plantilla funcional anterior tendrá validez en tanto en cuanto se mantenga la actual situación organizativa, esto es, 1 turno diario de producción.

- c) En cuanto a la concesión de los días de exceso de jornada elegida por los trabajadores/as, tendrán prioridad según el mismo orden que en cada grupo laboral prime en el año en curso para la petición de vacaciones.
- d) A lo largo del año, en función de las circunstancias de producción, la Empresa junto con el Delegado de personal analizará si es posible fijar algún día de puente con cargo a los días de exceso.

- e) Los días de exceso generados se disfrutarán dentro de cada cuatrimestre, en caso de no realizar la solicitud el trabajador, será la empresa la que señale los días a disfrutar en dicho cuatrimestre.
- f) Los días deberán ser solicitados a la empresa con un plazo mínimo de 7 días, salvo causa excepcional y justificada.
- g) Los días de exceso deben disfrutarse en jornadas completas.
- h) los días de exceso no podrán disfrutarse unidos a puentes o vacaciones salvo acuerdo con la empresa.

Artículo 5. - Vacaciones

Todo el personal de la empresa disfrutará anualmente de un periodo de vacaciones de 23 días laborales contados de lunes a viernes.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotativos, dentro de cada categoría de trabajadores, respetando el mínimo de la plantilla funcional por jornada definida en el Artículo 4, letra b).

A los efectos del párrafo anterior los trabajadores deberán presentar su solicitud de vacaciones antes del 15 de marzo para poder proceder a la confección del calendario vacacional y su posterior publicación antes del 31 de marzo, todo ello supeditado al cumplimiento del párrafo anterior.

Los trabajadores con contrato indefinido o con contrato de obra tendrán derecho al disfrute de sus vacaciones, los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo acuerdo con la Empresa.

De no alcanzar el año de trabajo efectivo en la empresa, sólo disfrutarán en concepto de vacaciones, los productores afectados, de la parte proporcional al tiempo de permanencia en la misma.

Las vacaciones serán retribuidas con la suma del sueldo base más los complementos de antigüedad y suciedad.

Artículo 6. - Licencias

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

- a) 16 días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho inscrita en el registro, en este caso el hecho causante

será la fecha de inscripción. Sólo se podrá disfrutar de una única vez la licencia aquí establecida con la misma persona, de forma que un trabajador/a no disfrute de dicha licencia más de una vez por su unión, sea del tipo que sea, con la misma pareja.

- b) En los casos de nacimiento o adopción de hijo o hija se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los trabajadores.
- c) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, 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. Aquellos trabajadores cuyo desplazamiento sea fuera del territorio nacional dispondrán de un total de 10 días, de los cuales cuatro serán retribuidos.

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

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

En el caso de fallecimiento de 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 o personal.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- h) Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre

o por el padre en caso de que ambos trabajen, pero sólo podrá ser ejercido por uno de ellos.

- 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 una hora, asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos 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 diaria, 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 procedimiento establecido en el artículo 139 de la ley de procedimiento laboral.

- 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 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.

Artículo 7. - Excedencias

- a) El trabajador/a, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- b) Excedencia por cuidado de hijos, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento (permanente o pre adoptivo) a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial administrativa.
- c) Excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

Artículo 8. - Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Suspensión con reserva del puesto de trabajo por parto, adopción o acogimiento de menores de seis años o de menores de edad mayor de seis años discapacitados con problemas de inserción social y familiar. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, en caso de fallecimiento de la madre, el padre

podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor, podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

En los supuestos de adopción y acogimiento (pre adoptivo y permanente) de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados, en los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas o las que correspondan en caso de parto múltiple. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional

se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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

El padre tiene derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante 5 semanas ininterrumpidas, en caso de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, ampliables en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute por nacimiento de hijo o hija de maternidad (compartido).

Artículo 9. - Cambio de puesto por riesgo en caso de embarazo y derecho de retorno al puesto

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

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

determinar, previa consulta con los delegados de prevención, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos.

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

Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia.

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

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

Artículo 10. - Incrementos Salariales

2020: 2% respecto de las tablas salariales del año 2019

2021: 2% respecto de las tablas salariales del año 2020

2022: 3% respecto de las tablas salariales del año 2021

Estos porcentajes han sido de aplicación a todos los conceptos retributivos que se recogen en las tablas anexas.

Artículo 11. - Salario Base

Las retribuciones que perciban los trabajadores por el rendimiento normal que efectúan en jornada completa de trabajo serán las que correspondan a las respectivas categorías que figuran en la tabla anexa unida al presente acuerdo.

Artículo 12. - 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 sobre el salario base al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa
- Un 20 por 100 sobre el salario base al cumplirse los veinte años de servicio efectivo en la empresa

El complemento de antigüedad se devengará a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumplan.

Artículo 13. - Plus suciedad

Los trabajadores tendrán derecho a un plus limpieza, en función de su categoría y según tabla anexa.

Artículo 14. - Plus transporte

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

- 2020: 2,55 euros
- 2021: 2,60 euros
- 2022: 2,68 euros

Artículo 15. - Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores tendrán derecho al abono de tres gratificaciones extraordinarias, según tablas salariales anexas más antigüedad.

La paga de julio se devengará del 1 de enero al 30 de junio abonándose el 15 de julio.

La paga de diciembre se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre abonándose el 15 de diciembre.

A las tres pagas se les aplicará la subida pactada en convenio.

Las pagas de diciembre y julio serán la suma del sueldo base más la antigüedad.

La paga de marzo se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre, abonándose el 15 de marzo y será la suma del sueldo base más la antigüedad.

Artículo 16. - Horas extraordinarias

La realización de horas extraordinarias será para situaciones extraordinarias. Se compensarán económicamente abonando:

Año 2020:

Oficial: 20,40 euros hora

Especialista: 19,38 euros hora

Peón: 18,36 euros hora

Año 2021:

Oficial: 20,81 euros hora

Especialista: 19,77 euros hora

Peón: 18,73 euros hora

Año 2022:

Oficial: 21,43 euros hora

Especialista: 20,36 euros hora

Peón: 19,29 euros hora

Artículo 17. - Garantía personal; condiciones más beneficiosas

Si existieran algunos trabajadores con condiciones personales más beneficiosas a las establecidas en el presente convenio colectivo, les serán respetadas estrictamente “ad personam”, conforme a lo establecido en los artículos 18 y 19.

Artículo 18. - Complemento del puesto/ Complemento “ad personam”

Todos aquellos trabajadores/as que en el momento de la firma del convenio se les venga abonando algún incentivo de puesto de pala, prensa, carretilla o el de carácter personal fijo se les retribuirán dichas cantidades como un complemento estrictamente “ad

personan” no absorbible. A partir del 1 de enero de 2020 este plus será revalorizable para quien lo viniese cobrando.

El complemento “ad personam” será abonado en las 12 pagas mensuales del año.

Se adjunta como anexo II al presente convenio relación de personas con derecho al mismo y con el importe correspondiente por este concepto.

En consonancia con lo anterior, desde la entrada en vigor del presente convenio no se generarán incentivos por dichos motivos.

Artículo 19. - Absorción y compensación

Las condiciones económicas que se establecen compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como por Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y-absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente acuerdo en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Esta previsión del presente artículo, absorción y compensación, no será de aplicación al complemento “ad personam” del artículo 18 del presente convenio.

Como excepción a la regla general anteriormente indicada, y con efectos a partir del 1 de enero de 2018, la antigüedad que devengue un trabajador a partir de dicha fecha, no podrá ser compensada ni absorbida.

Artículo 20. - Complemento de productividad

Con la finalidad de reducir el absentismo, a partir del año 2020 se aplicará un plus de productividad ligado a la reducción del índice de absentismo laboral con los importes fijados en la tabla salarial anexa. Para el cálculo del índice de absentismo no se computarán las ausencias debidas a permisos y licencias reconocidas en este convenio

ni las ausencias derivadas de accidente de trabajo sufrido al servicio de esta empresa. Tampoco se computarán las bajas derivadas del Covid-19 que a nivel prestacional de la Seguridad Social hayan tenido el tratamiento de AT.

La fórmula de cálculo será la siguiente

$$IAL = (\text{N}^{\circ} \text{ total horas de absentismo del año} / \text{N}^{\circ} \text{ total horas a trabajar según el calendario laboral de ese año}) \times 100.$$

El abono de este plus estará vinculado al índice de absentismo colectivo e individual como a continuación se establece:

Si el índice de absentismo colectivo fuese inferior al 7% el importe será el fijado en las tablas salariales.

Si el índice de absentismo colectivo fuese inferior al 6% el importe será el fijado en las tablas salariales.

Si el índice de absentismo colectivo fuese inferior al 5% y además de cumplirse el objetivo colectivo del 5% el trabajador tuviese un índice personal inferior a 7 jornadas perdidas por absentismo al año el importe será el fijado en las tablas salariales. En los casos en que el trabajador no haya cumplido el índice personal requerido pero se haya cumplido el objetivo colectivo percibirá el importe establecido en tablas para el 6%.

Si el índice de absentismo colectivo fuese inferior al 4% y además de cumplirse el objetivo colectivo del 4% el trabajador tuviese un índice personal inferior a 5 jornadas perdidas por absentismo al año el importe será el fijado en las tablas salariales. Si el índice de absentismo colectivo fuese inferior al 4% pero el trabajador no hubiese cumplido el índice personal requerido para el 4% pero sí el del 5%, percibirá el importe establecido en tablas para el 5%. Si tampoco hubiese cumplido el índice personal del 5% percibirá el importe establecido en tablas para el 6%.

Si el índice de absentismo colectivo fuese inferior al 3% y además de cumplirse el objetivo colectivo del 3% el trabajador tuviese un índice personal inferior a 3 jornadas perdidas por absentismo al año el importe será el fijado en las tablas salariales. Si el índice de absentismo colectivo fuese inferior al 3% pero el trabajador no hubiese cumplido el índice personal requerido para el 3% pero sí el

del 4% percibirá el importe establecido en tablas para el 4%. Si no hubiese cumplido tampoco el índice personal del 4% pero sí el del 5% percibirá el importe establecido en tablas para el 5%. Si tampoco hubiese cumplido el índice personal del 5% percibirá el importe establecido en tablas para el 6%.

El abono cuando se cumpla el objetivo se realizara en una paga única no consolidable en febrero del ejercicio siguiente en proporción al tiempo efectivamente trabajado en el periodo de referencia.

Artículo 21. - Consolidación de categorías

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

Aquel trabajador que adquiriera una categoría por esta vía sin que hubiese una vacante definitiva, cuando vuelva al trabajo el titular de la misma, retornará a sus funciones anteriores respetándosele los emolumentos correspondientes a la categoría adquirida.

Excepcionalmente este artículo no será de aplicación en categorías de encargado o categorías superiores, donde únicamente se les consolidará la categoría cuando dicha vacante sea definitiva y hayan superado los plazos indicados.

Artículo 22. - Jubilaciones

La empresa se compromete a analizar con la representación de los trabajadores/as las medidas que la normativa laboral permita en cada momento a fin de favorecer la más temprana y favorable jubilación de su personal en plantilla en pro del rejuvenecimiento continuo de plantilla.

Artículo 23. - Bajas por Incapacidad temporal

a) Baja como consecuencia de accidente de trabajo. La empresa abonará a los productores que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo, sufridos al servicio de la misma, la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 brutos de los conceptos salariales, con

tope anual máximo de ochenta y cinco días al año o ciento veinte ininterrumpidos.

- b) Baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización. Las empresas abonarán a los productores que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 brutos de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de sesenta días al año o setenta y cinco ininterrumpidos.
- c) Baja como consecuencia de enfermedad común. Las empresas abonarán a los productores que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad común la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 75 por 100 de los conceptos salariales brutos, desde el 4º día al 20. Este complemento se realizará exclusivamente para la primera baja por enfermedad del año.

Artículo 24. - Reconocimiento médico

En esta materia se estará a lo dispuesto por el artículo 22 de la ley de prevención de riesgos laborales. En caso de que el reconocimiento médico deba efectuarse fuera del horario correspondiente a la jornada laboral del trabajador se le concederá una licencia de 4 horas, a disfrutar en tiempo de descanso, por la realización del mismo.

Artículo 25. - Seguridad y salud

El Delegado de Prevención será el delegado del personal. Representará a los trabajadores en todo lo relativo a prevención de riesgos laborales.

Artículo 26. - Prendas de Trabajo

La empresa abastecerá a los productores para su trabajo de dos equipos de trabajo al año, de forma que estén adecuados para cada actividad, quedando exceptuados de este derecho los productores de los grupos de personal directivo, técnico y administrativo.

Artículo 27. - Interpretación y aplicación del convenio

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, sea sometida, antes que a los órganos competentes, a informe de la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio deberá emitir su informe en un plazo máximo de quince días, a contar desde el día siguiente en que hubiere sido solicitado.

Artículo 28. - Composición de la Comisión Mixta Paritaria

La comisión Mixta Paritaria de este Convenio Colectivo, estará compuesta por un número igual de representantes de la parte económica y del personal, siendo nombrados estos últimos por y entre los Delegados de Personal, con un número máximo de dos por cada parte.

Artículo 29. - Garantía de Vinculación

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los artículos del presente Convenio, parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose mientras tanto sin efecto, el artículo o artículos afectados.

Artículo 30.- Cobertura de Vacíos

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio Colectivo las partes se regirán por lo establecido en el CONVENIO COLECTIVO DE LA RECUPERACIÓN Y RECICLADO DE RESIDUOS Y MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS.

TABLAS SALARIALES JORNADA COMPLETA 2020

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS SUCIEDAD	TOTAL MES	Gratificaciones de Verano y Navidad	Gratificación de Marzo
	Euros/mes	Euros/mes	Euros		

PERSONAL TITULADO

Licenciado Grado superior	1.543,73	231,56	1.775,29	1.543,73	1.543,73
---------------------------	----------	--------	----------	----------	----------

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Oficial 2ª Administrativo	1.047,84	157,18	1.205,02	1.047,84	1.047,84
Aux. Administ. Telefonista	972,95	145,94	1.118,89	972,95	972,95

PERSONAL OBRERO

Encargado	1.202,55	180,38	1.382,93	1.202,55	1.202,55
Oficial	1.070,21	160,53	1.230,74	1.070,21	1.070,21
Especialista	1.001,12	150,17	1.151,29	1.001,12	1.001,12
Peón	972,95	145,94	1.118,89	972,95	972,95

COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD A JORNADA COMPLETA AÑO 2020

	Inferior a 7% colectivo	Inferior a 6% colectivo	Inferior a 5% colectivo + individual	Inferior a 4% colectivo + individual	Inferior a 3% colectivo + individual
Licenciado Grado superior	364,30	394,30	424,30	454,30	484,30
Oficial 2ª Administrativo	247,62	277,62	307,62	337,62	367,62
Aux. Administ. Telefonista	230,00	260,00	290,00	320,00	350,00
Encargado	284,02	314,02	344,02	374,02	404,02
Oficial	252,89	282,89	312,89	342,89	372,89
Especialista	236,63	266,63	296,63	326,63	356,63
Peón	230,00	260,00	290,00	320,00	350,00

TABLAS SALARIALES JORNADA COMPLETA 2021

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS SUCIEDAD	TOTAL MES	Gratificaciones de Verano y Navidad	Gratificación de Marzo
	Euros/mes	Euros/mes	Euros		

PERSONAL TITULADO

Licenciado Grado superior	1.574,60	236,19	1.810,79	1.574,60	1.574,60
---------------------------	----------	--------	----------	----------	----------

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Oficial 2ª Administrativo	1.068,80	160,32	1.229,12	1.068,80	1.068,80
Aux. Administ. Telefonista	992,41	148,86	1.141,27	992,41	992,41

PERSONAL OBRERO

Encargado	1.226,60	183,99	1.410,59	1.226,60	1.226,60
Oficial	1.091,61	163,74	1.255,35	1.091,61	1.091,61
Especialista	1.021,14	153,17	1.174,31	1.021,14	1.021,14
Peón	992,41	148,86	1.141,27	992,41	992,41

COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD A JORNADA COMPLETA AÑO 2021

	Inferior a 7% colectivo	Inferior a 6% colectivo	Inferior a 5% colectivo + individual	Inferior a 4% colectivo + individual	Inferior a 3% colectivo + individual
Licenciado Grado superior	371,59	402,19	432,79	463,39	493,99
Oficial 2ª Administrativo	252,57	283,17	313,77	344,37	374,97
Aux. Administ. Telefonista	234,60	265,20	295,80	326,40	357,00
Encargado	289,70	320,30	350,90	381,50	412,10
Oficial	257,95	288,55	319,15	349,75	380,35
Especialista	241,36	271,96	302,56	333,16	363,76
Peón	234,60	265,20	295,80	326,40	357,00

TABLAS SALARIALES JORNADA COMPLETA 2022

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS SUCIEDAD	TOTAL MES	Gratificaciones de Verano y Navidad	Gratificación de Marzo
	Euros/mes	Euros/mes	Euros		

PERSONAL TITULADO

Licenciado Grado superior	1.621,84	243,28	1.865,12	1.621,84	1.621,84
---------------------------	----------	--------	----------	----------	----------

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Oficial 2ª Administrativo	1.100,86	165,13	1.265,99	1.100,86	1.100,86
Aux. Administ. Telefonista	1.022,18	153,33	1.175,51	1.022,18	1.022,18

PERSONAL OBRERO

Encargado	1.263,40	189,51	1.452,91	1.263,40	1.263,40
Oficial	1.124,36	168,65	1.293,01	1.124,36	1.124,36
Especialista	1.051,77	157,77	1.209,54	1.051,77	1.051,77
Peón	1.022,18	153,33	1.175,51	1.022,18	1.022,18

COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD A JORNADA COMPLETA AÑO 2022

	Inferior a 7% colectivo	Inferior a 6% colectivo	Inferior a 5% colectivo + individual	Inferior a 4% colectivo + individual	Inferior a 3% colectivo + individual
Licenciado Grado superior	382,74	414,26	445,77	477,29	508,81
Oficial 2ª Administrativo	260,15	291,67	323,18	354,70	386,22
Aux. Administ. Telefonista	241,64	273,16	204,67	336,19	367,71
Encargado	298,39	329,91	361,43	392,95	424,46
Oficial	265,69	297,21	328,72	360,24	391,76
Especialista	248,60	280,12	311,64	343,15	374,67
Peón	241,64	273,16	304,67	336,19	367,71



TU CONVENIO TUS DERECHOS

Para más información contacta con nosotros.

Sede de UGT en Araba:

Teléfono: 945.150.781 Fax: 945.234.201

San Antonio, 45 Bajo; CP:01005

Email: fesp.alava@ugteuskadi.org

euskadi.fespugt.es

