



CONVENIO COLECTIVO UTE FERROVIAL SERVICIOS S.A. - FERROVIAL S.A. CONSORCIO ALMANZORA LEVANTE

Capítulo I. Normas generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales de la empresa U.T.E. FERROVIAL SERVICIOS, S.A., Y FERROVIAL, S.A., CONSORCIO ALMANZORA LEVANTE con sus trabajadores en los servicios de recogida de basuras, explotación de las plantas de tratamiento y eliminación y reciclaje de residuos, que la empresa tiene concertados con el Consorcio Almazora Levante y cualquier otro que concierte en el futuro, relacionadas con las actividades anteriormente citadas.

Artículo 2. Duración y vigencia.

1. La duración del convenio se extenderá hasta el 31 de Diciembre del año 2010.
2. El presente convenio entrará en vigor el día de su firma.

Si bien las condiciones económicas tendrán vigencia desde el 1 de Enero del año 2005.

Artículo 3. Denuncia.

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado una vez finalizada la vigencia prevista en el artículo anterior, sin necesidad de preaviso.

No obstante, se seguirá aplicando, en todos sus contenidos, hasta la firma de otro convenio, negociado entre las partes, que lo sustituya. En este momento se estará a lo que determine la legislación vigente en materia de negociación colectiva.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen carácter de mínimos, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas por anteriores adjudicatarios y Ayuntamientos, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores con respeto al presente convenio, individual o colectivamente, subsistirán para aquellos que las vengán disfrutando.

Artículo 5. Absorción y compensación.



Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales solo serán aplicables cuando, considerados globalmente en computo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario serán compensados y absorbidos manteniéndose el presente convenio en sus propios términos.

Artículo 6. Comisión mixta paritaria.

1. En el plazo máximo de 10 días a partir de la firma del convenio se constituirá una comisión mixta de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio.
2. Estará formada por 4 representantes de la parte empresarial y 4 de la parte social, pertenecientes al comité de empresa. Ambas partes podrán contar con asesores.
3. Se reunirán a instancia de cualquiera de las partes cuantas veces sea necesario, debiendo celebrar la reunión dentro de los cinco días siguientes.
4. Sus funciones serán las siguientes:
 - Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
 - Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
 - Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales que se promulgasen posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que pueda afectar a su contenido.
 - Cuantas otras actividades tengan eficacia práctica del convenio y una mayor solución interna de los conflictos.
5. Las reuniones de la comisión mixta paritaria, cuando sean convocadas por la parte empresarial, el tiempo necesario para ellas correrá a cargo de la empresa, y cuando sean convocadas por la parte social, será del 50%; es decir; el tiempo invertido en una reunión correrá a cargo de la parte social y la próxima a cargo de la empresa. Después de cada negociación de un convenio colectivo, las cinco primeras reuniones de esta comisión serán por cuenta de la empresa.

Artículo 7. Interpretación y aplicación del convenio.

1. Ambas partes convienen que cualquier duda de contenido o de vigencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio, sea sometida, antes de establecer reclamación delante de los órganos competentes, a informe previo de la comisión mixta paritaria.
2. La comisión mixta paritaria deberá emitir su informe en el plazo máximo de 5 días, a partir del día siguiente en que fuera solicitado.



3. Cualquier conflicto colectivo e individual que se suscite en el ámbito de aplicación o interpretación del presente Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión mixta paritaria, la cual intentará llegar a una solución. De no ser así se enviará al SERCLA para que actúe de mediador.

4. Las funciones de la comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción competente prevista en la ley.

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 8. Condiciones económicas.

1. Las condiciones económicas serán las que para cada categoría se establecen en la tabla salarial anexa, de acuerdo con los artículos que siguen.

2. El pago de la nómina mensual se efectuará el penúltimo día hábil de cada mes; cuando este coincida en festivo o en sábado se efectuará el día anterior. La entrega de la nómina será el día anterior al pago.

3. Los trabajadores, previa notificación a la empresa de un mes, podrán elegir cualquier entidad bancaria para el ingreso de su nómina, aportando, junto a la solicitud, los datos relativos a su cuenta bancaria.

4. El abono de los finiquitos se realizará dentro de los siete días siguientes, contados a partir de la fecha de extinción de la relación laboral. En caso contrario, la empresa habilitará los medios necesarios para que el pago sea efectivo en el plazo de los diez días siguientes a la baja laboral.

Artículo 9. Salario base.

El salario base del personal afecto a este convenio será el que para cada categoría se establece en la tabla salarial anexa.

Artículo 10. Antigüedad.

1. El complemento de antigüedad se incrementará cada dos años siendo las cantidades a percibir por cada bienio las siguientes cantidades, hasta un máximo del 35 % del Salario base,

2005 18 •

2006 18 •

2007 Incremento IPC 2006

2008 Incremento IPC 2007

2009 Incremento IPC 2008

2010 Incremento IPC 2009

2. La antigüedad se abonará a partir del primer día del mes en que se cumpla el bienio.

Artículo 11. Plus tóxico. Penoso y peligroso.

El personal afecto a este convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado plus tóxico, penoso y peligroso, siendo su importe el que figura en las tablas anexas.

Artículo 12. Plus de transporte.

Todo el personal afectado por este convenio percibirá un plus extrasalarial, denominado plus de transporte, siendo su importe el establecido en las tablas salariales anexas.

Artículo 13. Plus de nocturnidad.

1. Los trabajadores que realicen su jornada de trabajo, o más del 50% de ella, en horario nocturno (entre las 21:00h. y las 08:00h.), recibirán un plus de nocturnidad según las cantidades que para cada categoría figuran en las tablas salariales anexas.

2. Este plus se abonará por jornada nocturna, siendo proporcional su pago a aquellos trabajadores que no presten sus servicios en dicha jornada de forma habitual, y la prestación sea ocasional por sustitución de otro trabajador en un periodo inferior a un mes.

Artículo 14. Plus conversión.

Con motivo de la adecuación de conceptos salariales, las cantidades abonadas, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, en concepto de nocturnidad en las categorías de mecánico y oficial administrativo pasarán a denominarse plus conversión.

Dicho plus será abonable al personal que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, ostenten la categoría de auxiliar administrativo, en la cuantía establecida como nocturnidad, para la categoría de peón.

Artículo 15. Plus de mejora.

Los trabajadores que fueron subrogados procedentes de diferentes



ayuntamientos del consorcio, y que actualmente vengan cobrando una mejora voluntaria, la misma pasará a denominarse mejora de convenio, la cual podrá ser absorbida ni compensada.

Artículo 16. Trabajo en domingo y festivos.

Los trabajadores que desarrollen su jornada en domingo y festivos percibirán un complemento salarial denominado "Plus domingo y festivos", cuya cuantía serán las siguientes:

2005	75 •
2006	110 •
2007	120 •
2008	Incremento IPC 2007
2009	Incremento IPC 2008
2010	Incremento IPC 2009

Igualmente que en las Horas Extraordinarias, se confeccionará un listado voluntario para la realización de este servicio, para que su reparto sea equitativo entre todos los trabajadores que voluntariamente acepten la realización de este servicio, siendo gestionado y controlado por la empresarial, gestionado y controlado por la parte Social y Empresarial.

Artículo 17. Pagas extraordinarias.

1. Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias: Extra de verano y Extra de Navidad, que se abonarán conforme a las cuantías que figuran en las tablas salariales.
2. Estas se devengarán anualmente, pagándose la de verano con la nómina de junio, la de Navidad el 22 de diciembre con la nómina de diciembre.
3. Las pagas se devengarán día a día, no computándose a tales efectos las faltas injustificadas.
4. Paga de beneficios según tabla anexa, siendo su devengo el año natural inmediatamente anterior, y su abono se realizará en el mes de marzo.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

De forma habitual no se harán horas extras, y en caso de hacerlas serán voluntarias.

Se confeccionará un listado voluntario de trabajadores para la realización de horas extras, para que su reparto sea equitativo y procurando no sobrepasar el límite máximo del E.T., dicho listado estará gestionado y controlado por la parte Social y Empresarial.

En caso de circunstancias excepcionales, no habituales y de fuerza mayor, cualquier trabajador que tuviera que extender su jornada más allá, de la duración normal de esta, el tiempo que tuviera que trabajar se pagará a razón de 14 •. / h., o la parte correspondiente; podrá optar el trabajador por disfrutar días de descanso compensatorio al acumular horas extras en proporción de 1,75 horas por cada hora extra, debiendo informar a la empresa en caso de esta opción.

Si las horas extras coincidiesen en Domingo o Festivo y/o nocturnas la cantidad por hora será de 17 •. En el caso de optar por la opción de descanso, la proporción será de 2 horas normales por cada extra.

Artículo 18 (bis). Dietas.

Se compensarán económicamente los desplazamientos por motivos laborales fuera del municipio en los siguientes términos:

- a. Cuando sea necesario pernoctar en el lugar del desplazamiento se abonará la cantidad de 55 Euros noche.
- b. Cuando el desplazamiento obligue a comer y cenar se abonará la cantidad de 25 Euros.
- c. Por la media dieta, comida o cena se abonará la cantidad de 15 Euros día y por desplazamientos superiores a una semana 12 Euros.

Todos los gastos deberán ser documentados para su abono con los justificantes del gasto.

Artículo 19. Incrementos salariales.

Serán los repercutidos en las tablas salariales anexas.

El incremento salarial para el personal subrogado, cuyo salario bruto mensual no supere los 1500 •, (tablas 2004) será para cada año el IPC real del año anterior.

El personal subrogado que supere dicho límite percibirá un incremento anual del 2%.

Las tablas que se aprueban están calculadas para los años 2007-8-9 y 10 sobre un 3% consolidado, en caso de que la variación del IPC real del año anterior sea superior, se aplicará la diferencia.

El incremento salarial para los años 2007 al 2010 será lo del punto anterior más 50.000 Euros anuales deducida ya la cuota empresarial, y su distribución se realizará en el seno del Comité de Empresa. (Según Acuerdo Llegado en el SERCLA de 29 de julio de 2005 con el compromiso del Consorcio Almanzora-Levante).

Capítulo III. Condiciones de trabajo.

Artículo 20. Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral queda establecida en 37,5 horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a sábado, para los años 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, y de 35 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a sábado, para el año 2010, respetándose como mínimo, en cualquier caso, los descansos legalmente previstos.
2. Dentro de la jornada laboral diaria, se incluyen 30 minutos para el bocadillo, efectivamente trabajados, para el personal que realice la jornada continuada,
3. Se considerarán festivos a todos los efectos y retribuidos los días 24 y 31 de diciembre, manteniendo las necesidades del servicio.

Artículo 21. Vacaciones.

1. Todo el personal adscrito al presente convenio disfrutará de 15 días naturales, durante los meses de julio, agosto y septiembre, y un segundo período de 18 días en los meses restantes.
2. Se establecerá un turno rotativo para el disfrute de vacaciones, para los períodos referenciados, que será confeccionado en marzo de cada año, por la empresa, con la representación legal de los trabajadores.
3. El comienzo y terminación de las vacaciones tendrá lugar dentro del año a que corresponda y excepcionalmente hasta el 31 de enero del año siguiente, y estas no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes.
4. Los trabajadores de una misma categoría, podrán permutar sus períodos vacacionales, previa comunicación a la empresa con un mes de antelación y con conocimiento del Comité de Empresa.
5. Las vacaciones se retribuirán como si fuera un período efectivamente trabajado.
6. En caso de baja por enfermedad en periodo vacacional, se suspenderán y se tomarán en otro período, en caso de hospitalización superior a 7 días y enfermedad común superior a 10 días.

Artículo 22. Material de trabajo.

La Empresa dotara a los trabajadores del material más apropiado, en cada momento, para que puedan desarrollar su labor de una manera eficiente. Así mismo, los trabajadores se comprometen a su cuidado y conservación.

Artículo 23. Permisos y licencias.

1. El personal afecto a este convenio tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias:

- **Permisos sin sueldo:** La empresa concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 30 días de permiso sin sueldo y sin cotización a la S.S., siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con una antelación de 15 días, salvo casos de urgente necesidad.

- **Permisos:** El personal tendrá derecho a disfrutar de las licencias retribuidas siguientes:

a) Por matrimonio: 20 días naturales.

b) Matrimonio de hijos y hermanos: 2 días naturales si es en la provincia y 4 fuera de ella.

c) Por nacimiento o adopción de hijo: 3 días laborables.

Si es necesaria intervención quirúrgica: 9 días.

Si el parto es fuera de la provincia: 5 días.

d) Fallecimiento o enfermedad grave de cónyuge, padres o hijos 6 días laborables.

e) Fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, hermanos o nietos 3 días laborables.

f) Fallecimiento de tíos o sobrinos: 2 días.

g) Por intervención quirúrgica o convalecencia del cónyuge, padres o hijos: 6 días.

h) Por traslado del domicilio habitual: 2 días.

i) Para renovación u obtención de los permisos de conducir o identidad y para la realización de los reconocimientos médicos y de los exámenes, el tiempo necesario.

j) Para la realización de un examen, de aquellos trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título, el tiempo necesario.

h) Por asuntos particulares 4 días para los años 2006 y 2007 y 6 días para los



años 2008, 2009, y 2010 en general se solicitarán con una antelación mínima de una semana, salvo casos excepcionales de fuerza mayor.

Dichos días no podrán ser acumulables entre sí, ni a períodos vacacionales y festivos, debiendo ser comunicados con suficiente antelación a la empresa, y supeditada su disfrute a las necesidades del servicio, si por esta causa no se disfrutaran se extenderá su vigencia a 31 de enero del año siguientes.

k) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (visitas médicas).

l) todo trabajador que una vez iniciada la jornada de trabajo y en el curso de la misma se sintiera enfermo, teniendo que abandonar su puesto de trabajo; con posterior justificación médica percibirá el importe total de la jornada.

2. Como norma general, las licencias se comenzarán a contar en la fecha en la que se produzca el hecho que las motiva. Si por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermedad grave o intervención quirúrgica, se establecen turnos de estancia en el hospital o en su domicilio para atender al enfermo, el trabajador podría comenzar su licencia en fecha posterior al hecho causante.

3. La referencia que en los apartados c),d) y g) se hace a la esposa y cónyuge respectivamente, se entenderán hechos, así mismo, a compañero/a que de hecho estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, convivan con el trabajador/a. Las licencias se entenderán siempre en el caso de familiares consanguíneos o afines.

4. Todos los permisos se justificaran a posteriori.

5. Se podrán celebrar asambleas en horas de trabajo hasta 12 horas al año.

Artículo 24. Póliza de seguros.

1. La empresa se compromete a suscribir, a su cargo, en el plazo de un mes desde la firma del convenio, una póliza de seguros que cubra las contingencias de muerte o invalidez, derivadas de enfermedad o accidente, sean laborales o no, con una cuantía de:

- Gran invalidez, invalidez permanente absoluta 37.000 •
- Invalidez permanente total 25.000 •
- Muerte 25.000 •
- Gastos sepelio 1.500 •

2. El trabajador podrá designar delante de la entidad aseguradora y por escrito



sus propios beneficiarios.

3. Una copia de esta póliza se pasará al comité de empresa quince días después de suscrita.

Artículo 25. Incapacidad temporal.

1. En supuestos de IT derivada de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario mensual desde el primer día de baja y mientras dure la misma,

2. Así mismo complementará hasta el 100 % en caso de hospitalización y mientras dure esta y la convalecencia en su domicilio.

3. En supuestos de IT por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 75% del salario mensual los primeros 20 días, y hasta el 100% de ahí en adelante. Excepcionalmente, en la primera baja anual (año natural) por enfermedad, la empresa complementará hasta el 100 % del salario mensual los primeros 20 días.

Artículo 26. Ropa de trabajo.

La empresa proveerá, en horario de trabajo, a los trabajadores que lo requieran, de equipos de ropa y calzado completos, considerando un mínimo de dos equipos al año, obligándose el trabajador a su adecuada conservación.

La ropa de trabajo y el calzado mejorará su calidad; el anorak se entregará cada tres años, se reduce la entrega de la chaqueta a una vez al año y cuando el trabajador la solicite y el traje de agua se entregará cada dieciocho meses.

2. La empresa se compromete a cambiar todo aquel equipamiento que venga defectuoso o se deteriore en exceso por el uso, por otro nuevo, a cualquier empleado; previa entrega del elemento inservible.

3. La ropa de verano se entregará del 1 al 15 de Mayo

4. La ropa de invierno se entregará del 1 al 15 de Octubre.

5. Al inicio de la relación laboral se entregarán dos mudas de ropa.

6. El Comité de Seguridad y Salud, emitirá un informe acerca de la adecuación y calidad de la ropa de trabajo.

Artículo 27. Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, excepto en los supuestos en

que dicha retirada sea derivada de alcoholemia o consumo de sustancias tóxicas, o exceso de velocidad la empresa lo acoplara a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, respetándole la categoría y las retribuciones de conductor. Al fin de la suspensión será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo. El resto de categorías que desempeñen labores de conductor, se registrarán por este artículo.

Capítulo IV. Seguridad y salud.

Artículo 28. Seguridad y salud.

Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, se incluye este capítulo dedicado a la salud y seguridad en el trabajo. Y considerando de obligada aplicación la legislación sobre seguridad y salud, y a tal efecto se constituirá un comité de seguridad y salud, con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales reglamentarias, así como la puesta en práctica de lo estipulado en la ley 31/1995, del 8 de Noviembre, de prevención de riesgos laborales.

La dirección de la empresa adoptará las medidas de seguridad e higiene pertinentes, como consecuencia del control del lugar de trabajo y de las instalaciones e instrumentos que pone a disposición de los trabajadores. Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores, obligados a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones, debiendo poner en conocimiento del comité de seguridad, higiene y salud, o en su defecto, del comité de empresa, todas las anomalías que se detecten para que se adopten las medidas oportunas.

Las funciones del comité de seguridad, higiene y salud serán las siguientes:

- a) Promover la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
- b) Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observancia de las medidas preventivas, estimular la formación divulgación y propaganda de la seguridad e higiene en el trabajo.

La empresa facilitará los medios de propaganda necesarios, a fin de que todo el personal se encuentre al día en las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de seguridad, higiene y salud laboral, fomentando y facilitando que todos los trabajadores se formen en esta materia tanto en cursos internos como externos.

-Delegados de Prevención: La elección de uno de los Delegados de Prevención podrá recaer en algún trabajador que no sea miembro del comité de empresa, con los mismos derechos que los que pertenezcan a éste.

Artículo 29. Reconocimiento médico y vacunación.

1. Anualmente la empresa, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hará a los trabajadores el reconocimiento médico específico establecido en el protocolo correspondiente para la vigilancia de la salud, de carácter voluntario para los trabajadores.

2. Los resultados del reconocimiento médico, se entregarán al empleado/a, respetando su confidencialidad, y al comité de salud laboral en los términos establecidos en la legislación vigente.

3. La campaña de vacunación consistirá como mínimo en lo siguiente:

- Vacuna contra el tétanos.
- Vacuna contra la hepatitis B, con previo análisis de sangre.

Será obligatorio para la empresa.

Artículo 30. Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

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

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

Capítulo V. Mejoras sociales.

Artículo 31. Cuotas sindicales.

La empresa, previa solicitud por escrito, descontará la cuota sindical de la nómina de aquellos trabajadores que lo deseen.

Artículo 32. Horas sindicales.

1. Anualmente, previa notificación a la empresa, se podrán acumular las horas sindicales en algún miembro del comité de empresa o delegado sindical. Así mismo, se podrán acumular las horas sindicales de cada miembro del comité o delegado sindical, para su liberación sin pérdida de retribución alguna para dedicarse al trabajo sindical tanto de la empresa como en el sindicato al que pertenezca, entendiéndose esta situación como especial, y teniendo derecho el

trabajador a reincorporarse al trabajo en su puesto habitual con un preaviso de 15 días; durante todo este período de tiempo, seguirá corriendo la antigüedad.

2. Los miembros del comité de empresa pertenecientes a algún sindicato mayoritario de ámbito nacional, podrán ceder sus horas sindicales a una bolsa que la gestionará directamente el sindicato. En él recaerá la responsabilidad de su reparto en la forma que considere entre sus miembros de comité o delegado sindical.

Artículo 33. Excedencias.

1. EL trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria de seis meses a cinco años.

2. Si la excedencia fuera solicitada por un plazo inferior a cinco años, el trabajador podrá, previa comunicación a la empresa prorrogar dicha situación anualmente, hasta agotar los cinco años. El trabajador avisará a la empresa con dos meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación al puesto de trabajo.

3. Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por el mismo trabajador una vez transcurridos tres años desde el remate de la anterior excedencia.

4. En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido con carácter general en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes sobre esta materia.

Artículo 34. Ayuda familiar.

Los trabajadores afectados por este convenio que tengan a su cargo una persona disminuida física o psíquica, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la S.S. u organismo que lo sustituya, y previa justificación, percibirá un complemento salarial de 45 •/ Mes, cuando la minusvalía sea igual o superior al 33% y de 75 • cuando sea igual o superior al 65%.

Artículo 35. Complemento escolar.

Se establece una ayuda escolar, a abonar en el mes de septiembre, previa presentación del certificado escolar, de las siguientes cantidades:

2005 60 •

2006 90 •

2007 100 •

2008 100 •

2009 100 •

2010 100 •

Artículo 36. Información de absentismos.

La empresa facilitará al comité trimestralmente, información sobre absentismo, bajas por accidente, bajas por enfermedad y faltas injustificadas del conjunto de la plantilla, así como de todos los accidentes leves que se produzcan aunque estos no impliquen IT.

Artículo 37. Control de ascensos, promoción interna y traslados del personal.

Se regulará de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento de Promoción de Ascensos, que desarrollará los siguientes principios:

1. Antes de cubrir una vacante con una contratación laboral fija, la empresa la ofertará a los trabajadores de la plantilla que previamente la hubieran solicitado a través de un concurso de traslados abierto y permanente.
2. La empresa, todos los finales de año, hará un concurso de promoción profesional para todos los trabajadores que lo soliciten, con el objeto de cubrir las vacantes que se produzcan.

Los criterios a tener en cuenta para la promoción serán la experiencia profesional y la formación.

3. Los trabajadores asignados a una ruta o puesto de trabajo, no podrán ser trasladados a otro, excepto por necesidades del servicio, justificadas y urgentes, y siempre dentro de la misma localidad, previo conocimiento del Comité de Empresa, siendo restituidos en su anterior puesto cuando las causas de la necesidad hubieran desaparecido, con el plazo máximo de un mes.

4. Los trabajadores adquirirán la condición de fijos en su puesto de trabajo, cuando habiendo superado el periodo de prueba y el puesto de trabajo sea de carácter permanente.

5. Los trabajadores que acumulen contratos de sustitución o temporales, tendrán preferencia en la creación de una vacante, después de haberla ofertado a traslados y promoción.

Artículo 38. Altas y bajas en la empresa.

1. Se facilitará al comité el modelo de los contratos de trabajo que se usen en la empresa que deberán ser firmadas las copias por su presidente.



2. A cada trabajador se le entregará copia de su contrato de trabajo.

3. Cuando existan altas de nuevos trabajadores, fijos o eventuales, la empresa se compromete a comunicárselo al comité, indicando apellidos, nombre y categoría profesional del nuevo trabajador, así como el tipo de contrato efectuado y ruta asignada.

Artículo 39. Faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos del convenio general.

Todas las faltas y sanciones muy graves se comunicaran simultáneamente al trabajador y al comité de empresa, a los efectos de su conocimiento e intervención, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 40. Derecho de información.

1. La empresa facilitará al Comité de Empresa, y a las Secciones Sindicales legalmente establecidas, la información reflejada con carácter general en el estatuto de los trabajadores, y demás leyes laborales y sindicales, referida al centro de trabajo de U.T.E. FERROVIAL SERVICIOS S.A. Y FERROVIAL S.A. DEL CONSORCIO ALMANZORA LEVANTE.

2. Asimismo, facilitará información sobre el número de toneladas de basura recogida y reciclada, así como la variación del servicio.

Artículo 41. Jubilación, jubilación voluntaria y anticipada.

1. En el supuesto de que los trabajadores acogándose al Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, opten por la modalidad especial de jubilación a los 64 años. La empresa por el presente convenio se obliga a sustituir simultáneamente al jubilado por otro trabajador titular del derecho a cualquiera de las prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo.

Se establece un premio de permanencia según el siguiente baremo, y con independencia de los años de servicio.

- Jubilación a los 60 años 3555 •

- Jubilación a los 61 años 2854 •

- Jubilación a los 62 años 2153 •

- Jubilación a los 63 años 1502 •



- Jubilación a los 64 años 851 •

2. Además, se establece la posibilidad de que los trabajadores afectados por el presente convenio puedan optar a la jubilación parcial de modo que:

a) Accedan a la jubilación parcial, los trabajadores que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, la soliciten, al menos, con tres meses de antelación y no se encuentren en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista en la legislación vigente.

b) El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 85%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la Empresa como mínimo en el 15% restante de la jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador podrán establecerse porcentajes distintos, pero siempre dentro de los fijados anteriormente.

c) Dicha relación laboral se instrumentará con la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones deberá realizarse, salvo pacto en contrario, en los meses y turnos que establezca la empresa, que será negociada con el interesado.

d) El salario a abonar en contraprestación por el trabajo se percibirá mensualmente, previa distribución proporcional en los doce meses de los conceptos salariales del convenio colectivo en función de la jornada efectivamente trabajada.

e) La empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo. La duración del contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso, se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista. No obstante lo anterior, el trabajador relevista tendrá derecho a pasar a indefinido, cuando lleve al menos 2 años en el citado contrato de relevo y se produzca la jubilación total del jubilado parcialmente, o, cuando lleve un año con el contrato de relevo y el jubilado parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad

f) La jornada del trabajador relevista será completa, pudiendo en consecuencia, simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

g) El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le

reste a aquel para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

h) En caso de que cualquier trabajador utilice la modalidad de jubilación parcial, tendrá derecho a los premios establecidos en este artículo, en los mismos términos que si fuera una jubilación total.

i) A los trabajadores que se encuentren en situación de jubilación parcial, en materia de Incapacidad Temporal, les será de aplicación lo establecido en el artículo 26 del convenio colectivo sobre complementos salariales mientras estén de alta en la empresa, no siendo de aplicación dicho artículo en las situaciones de inactividad.

Artículo 42. Anticipos personales.

Al inicio de la vigencia de este convenio, se creará por la parte economía y a su cuenta, un fondo de anticipos para los trabajadores, en la cuantía de 30.000 • anuales, que se concederán a solicitud individual de acuerdo con lo que sigue que será verificado por el comité de empresa.

1. Los anticipos se concederán por riguroso orden de solicitud.
2. La cuantía máxima del anticipo será de 900 euros
3. La amortización, sin intereses de la cantidad solicitada, será de 60 • mensuales, a partir del mes siguiente a la adjudicación del mismo.

Artículo 43. Capacidad disminuida.

La empresa se compromete en el caso de que a un trabajador, y hasta un máximo de cinco personas, les fuera reconocida por el organismo correspondiente, una incapacidad parcial, o permanente total para su trabajo habitual, a reincorporarles, a un puesto de trabajo si existiere vacante, que se adapte a las nuevas aptitudes físicas/psíquicas del trabajador, siempre que el desempeño de dichas tareas no menoscabe la dignidad del trabajador.

En el caso de que el trabajador fuera recolocado en la empresa, y cobrase la cantidad correspondiente al seguro por incapacidad permanente total para su trabajo habitual, conforme se dispone en el art. 25 del presente Convenio, quedará en ese momento excluido de la póliza, y del derecho a reclamar cantidad alguna por este concepto, a excepción de una nueva situación derivada de accidente laboral.

Artículo 43. Servicio mecánico. Personal planta y limpiadoras.

1. Debido a las peculiaridades del servicio, la empresa mantendrá una lavadora para los empleados del taller, para que puedan proceder al lavado de la ropa de trabajo manchada de aceite, disolvente, pintura, en las instalaciones de la empresa, facilitando ésta su mantenimiento, detergentes, etc.

2. Para el personal de la planta y limpiadoras, habilitará un local acondicionado para comer, calentar y guardar alimentos refrigerados y aislados de cualquier contaminante.

Además, facilitará taquillas y aseo con ducha para su higiene personal después del trabajo.

Capítulo VI. Subrogación del personal.

Artículo 44. Subrogación del personal.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de una contrata, así como de cualquier otra figura o modalidad que suponga una sustitución entre entidades, personal físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasaran a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a desarrollar el servicio respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos.

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en contrata con una antigüedad mínima en los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, con independencia de que con anterioridad al citado período de cuatro meses hubieran trabajado en otra contrata.

2. Los trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permisos, descanso maternal. Servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el punto segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

Artículo 45. Formación y perfeccionamiento.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 23 del E.T, con el fin de facilitar la

formación y promoción profesional, el personal acogido al presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios académico o profesionales, la realización del curso de perfeccionamiento profesional, y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por la empresa o por la organizaciones sindicales en el marco de acuerdos, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los mismos, si las necesidades del servicio lo permiten. Tendrá permiso para concurrir a exámenes finales o eliminatorios.

Disposiciones adicionales.

Primera. En todo lo no dispuesto en este convenio, y sus anexos, se estará a lo establecido en el convenio colectivo del sector, Estatuto de los trabajadores, L.O.L.S. y demás legislación vigente en esta materia.

Segunda. La empresa se compromete a que, a la finalización del presente Convenio, se produzca una equiparación real y absoluta entre el personal subrogado y no subrogado.

Tercera. A todos los conceptos retributivos y ayudas de carácter social, que no vengan contemplados en el articulado, se le aplicará un incremento igual al IPC real del año anterior.

Cuarta. La empresa se compromete a mantener siempre la plantilla con el número de trabajadores necesario para el normal desarrollo de las actividades de la misma.

Quinta. Para el caso de posibles cambios tecnológicos en el servicio, la empresa se compromete a realizar las necesarias consultas y negociación con el comité de Empresa, antes de proceder a realizar los mismos, sin que en ningún caso se deriven despidos por causas objetivas. Este apartado obligará, tanto para la actual empresa adjudicataria, como a futuras empresas que se hagan cargo de los servicios.

Sexta. Se respetarán a los contratos convertidos en indefinidos la antigüedad del contrato inicial.