

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS PONIENTE ALMERIENSE DE FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. Y BEFESA GESTIÓN DE RESIDUOS INDUSTRIALES, S.L. PARA LOS AÑOS 2008, 2009, 2010, 2011 Y 2012.**

### **Capítulo I. Condiciones generales.**

#### **Artículo 1. Partes signatarias.**

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo:

Por la parte empresarial:

D. José Carrasco Viejo

D. Amadeo Mediavilla López (Asesor)

D. Florencio Sánchez Martínez (Asesor)

D<sup>a</sup>. Rosario Caballero Ordóñez (Asesor)

Por la parte de la representación legal de los trabajadores:

D. Jaime Federico Sáez Rockstein (Comité de Empresa)

D. Manuel Martínez Alías (Comité de Empresa)

D. Francisco Iván Pérez Camacho (Comité de Empresa)

D. Cayetano Estévez Estévez (Comité de Empresa)

D. José Miguel Romero Gómez (Comité de Empresa)

D. <sup>a</sup> María del Mar Morales Jiménez (Asesora CSI-CSIF)

D. Antonio Moreno García (Asesora CSI-CSIF)

D. <sup>a</sup> María Isabel Giménez Giménez (Asesora FSPUGT)

D. Francisco Emilio Sánchez Cantón (Asesor FSPU.

G.T.)

Ambas partes se reconocen como interlocutores, legitimados para negociar el presente Convenio, de conformidad a los términos contenidos en el Artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



## **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de la Unión Temporal de Empresas Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. y Befesa Gestión de Residuos Industriales, S.L. con sus trabajadores en los servicios de explotación de la planta de tratamiento, eliminación y reciclaje de residuos y planta de transferencias que la empresa tiene concertado en la comarca del Poniente Almeriense. Este Convenio Colectivo será igualmente de aplicación a los trabajadores de la UTE Selectiva Poniente.

## **Artículo 3. Duración y vigencia.**

1. La duración y vigencia será de cinco años y se extenderá desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2012. Entrará en vigor el día de su firma y sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de enero de 2008.

2. Finalizada la vigencia del presente convenio y hasta que se haya producido una nueva negociación seguirá en vigor todo su articulado.

## **Artículo 4. Denuncia.**

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

## **Artículo 5. Absorción y compensación.**

Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales sólo 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. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta que estará compuesta por tres Representantes de la parte empresarial y tres de la parte social. Ambas partes podrán contar con Asesores.

2. La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes previa comunicación a la otra con siete días de antelación máxima de la fecha, el lugar y la hora de reunión, así como de su motivo, y quedará válidamente constituida.

3. Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.



- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgasen posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que pueda afectar a su contenido.

- Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio y una mayor solución interna de los conflictos.

### **Artículo 7. Interpretación y aplicación del Convenio Colectivo.**

1. Ambas partes convienen que cualquier duda de contenido o de vigencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo, sea sometida, antes de establecer reclamación ante 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 siete días, a partir del día siguiente en que fuera solicitado.

3. Cualquier conflicto colectivo 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 intentara 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 de trabajo.**

### **Artículo 8. Jornada de Trabajo.**

La duración de la jornada laboral será de cuarenta horas semanales que en cómputo anual supone una jornada anual efectiva de 1.811,50 horas. Cada trabajador que realice jornada continuada dispondrá diariamente de veinte minutos para el bocadillo, siendo computable como jornada efectiva de trabajo. Todos los años la Dirección de la Empresa confeccionará el Calendario Laboral del que entregará copia a la Representación Legal de los Trabajadores.

### **Artículo 9. Fiestas y Día del Patrón.**

Se considerarán días festivos los doce señalados como Fiestas Nacionales, las dos Fiestas Locales y el día 3 de noviembre, día de San Martín de Porres, Patrón del Sector.

### **Artículo 10. Vacaciones.**

A. Todo el personal adscrito al presente convenio disfrutará de 30 días naturales de trabajado.



B. Las vacaciones se retribuirán como si de un mes de trabajo efectivo se tratara: Salario Base, Antigüedad, en su caso, Plus de Responsabilidad, en su caso, Plus Tóxico-Penoso y Nocturnidad proporcionalmente al tiempo trabajado en el año.

C. Durante el primer trimestre se acordará entre la Empresa y el Comité de Empresa el cuadrante de vacaciones para el año el cual será rotativo para los siguientes años.

D. Los trabajadores que deseen, previo acuerdo entre ellos y con la aceptación por parte de la empresa podrán permutar sus vacaciones siempre comunicándolo con un mes de antelación de que vaya a ocurrir el hecho.

### **Artículo 11. Permisos y Licencias.**

El personal afectado a este convenio tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias.

Licencias: El personal tendrá derecho a disfrutar de las licencias retribuidas siguientes:

a) Por matrimonio: Quince días naturales.

b) Por alumbramiento de cónyuge: Tres días naturales, en caso de cesárea se aumentarían dos días más.

Si el alumbramiento se produjera fuera de la provincia la licencia sería de cinco días.

c) Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, ascendientes o descendientes directos: Tres días naturales; si se produjera el hecho fuera de la provincia sería de cinco días naturales.

d) Por fallecimiento de hermanos o hermanos políticos: Dos días naturales.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o personal.

f) Para la realización de un examen con título homologado de aquellos trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título, que se acreditará con certificado del centro.

g) Por matrimonio de hijos o hermano: Un día.

h) Por traslado de domicilio: Dos días.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán



derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

j) En los casos 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 durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado l) del presente artículo.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, 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.

l) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados i) y j) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados j) y k) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento

Laboral.

m) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

n) En los demás casos no previsto en este artículo se estará a lo previsto en la legislación vigente.

La referencia que en los apartados b) y c) se hace a la esposa y cónyuge respectivamente, se entenderán hechos, así mismo, a uniones de parejas de hecho registradas legalmente siempre que medie convivencia efectiva con el trabajador/a. Las licencias se entenderán siempre en el caso de familiares consanguíneos o afines.

Permisos Especiales: La empresa concederá al personal que tenga más de un año de antigüedad en la empresa y siempre que lo solicite y por causa justificada, hasta treinta días de excedencia pactada sin sueldo y sin cotización a la Seguridad Social, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y sin que coincidan más de un trabajador. Los permisos especiales deberán ser solicitados con una antelación mínima de quince días salvo casos de urgente necesidad.

## **Artículo 12. Excedencias.**

En atención a la facultad contemplada en el apartado 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se procede en el presente texto articulado a la regulación de un supuesto específico de excedencia, sin perjuicio del régimen general previsto en el citado precepto para la excedencia voluntaria y la forzosa que también serán de aplicación para los casos y supuestos en ellas previstos.

Los trabajadores podrán solicitar la excedencia especial y tendrán derecho a ella, siempre que cumplan y reúnan las siguientes condiciones:

- 1.- Hacer la solicitud con dos meses de antelación.
- 2.- Tener acreditado, como mínimo, un año de antigüedad.
- 3.- Que el periodo de excedencia no sea inferior a un año ni superior a cinco años.

Al acabar el periodo de excedencia, el trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, siempre que la solicitud de reincorporación se curse dos meses antes del vencimiento de la



excedencia.

### **Artículo 13. Jubilación anticipada.**

En el supuesto de que los trabajadores acogidos 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.

### **Artículo 14. Reducción de jornada por motivos familiares.**

Reducción de jornada por guarda legal de menores, disminuidos físicos o psíquicos, y para el cuidado directo de un familiar necesitado de cuidados especiales: Será de aplicación lo establecido en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, complementado con:

- La reducción por guarda legal de un menor podrá utilizarse hasta que alcance la edad de diez años.
- La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho.

### **Artículo 15. Material de Trabajo.**

La empresa se compromete a dotar 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 16. Incapacidad Temporal.**

1. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba:

El 85% del salario base y parte proporcional de pagas extraordinarias, en el periodo comprendido entre el 4º y 20º día ambos inclusive.

El 100% del salario base y parte proporcional de pagas extraordinarias, a partir del 21º día de la baja y mientras dure el proceso.

En estos supuestos, las empresas abonarán a los trabajadores afectados, el



cincuenta por ciento del salario base y parte proporcional de pagas extraordinarias, durante los tres primeros días de dicha situación.

2. Cuando la situación obedezca a supuestos de enfermedad común o accidente no laboral en los que sea precisa la hospitalización y mientras dure dicha circunstancia, se complementará hasta el 100% del salario base, y parte proporcional de pagas extraordinarias desde el primer día. En el supuesto de accidente laboral tendrá idéntico tratamiento.

### **Capítulo III. Seguridad y salud laboral.**

#### **Artículo 17. Seguridad y Salud Laboral.**

En materia de seguridad y salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/ 1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 18. Ropa de Trabajo.**

La empresa proveerá a sus trabajadores de equipos de ropa y calzados completos considerando un mínimo de dos equipos al año, obligándose al trabajador a su adecuada conservación.

La uniformidad de invierno se entregará en la primera quincena de octubre y la de verano en la primera quincena de abril.

#### **Artículo 19. Revisión médica.**

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Capítulo IV. Mejoras sociales no salariales.**

#### **Artículo 20. Seguro de vida e invalidez.**

La empresa suscribirá una póliza de Seguro de Vida Colectivo para la cobertura de las siguientes contingencias derivadas de accidente de trabajo:

1. Muerte.
2. Gran Invalidez.
3. Incapacidad Permanente Absoluta.
4. Incapacidad Permanente Total.



El importe de la indemnización para el trabajador afectado será de 60.000,00 euros.

## **Capítulo V. Derechos sindicales.**

### **Artículo 21. De los Representantes de los Trabajadores.**

Los Comités de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 22. Cuotas Sindicales.**

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

### **Artículo 23. Altas y Bajas en la Empresa.**

Se facilitará al Comité de Empresa o en su caso a los delegados de personal el modelo de los contratos de trabajo que se usen en la empresa.

## **Capítulo VI. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 24. Régimen Disciplinario.**

En cuanto al Régimen Disciplinario se asume como de aplicación directa en el ámbito del presente convenio los artículos 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 60 del convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 7 de marzo de 1996.

## **Capítulo VII. Condiciones económicas y estructura salarial.**

### **Artículo 25. Condiciones económicas para los años 2008, 2009 y 2010.**

Para los años 2008, 2009 y 2010, y para las distintas Categorías se acuerdan los importes económicos recogidos en las Tablas Salariales que se adjuntan en el Anexo I y forman parte del presente Convenio Colectivo, todo ello de conformidad a lo acordado en los artículos que siguen. Expresamente se acuerda que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo las retribuciones para la Categoría de Jefe de Servicio se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que lo haga el IPC estatal del año inmediato anterior.

El pago de la nómina mensual se efectuara el último día hábil de cada mes, cuando este coincida en festivo o en sábado se efectuara el día anterior. La entrega de la nómina será dentro de los seis primeros días de cada mes.



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

#### **Artículo 26. Salario Base.**

El Salario Base del personal afecto a este Convenio Colectivo será el que para cada Categoría se establece en las Tablas Salariales anexas.

#### **Artículo 27. Plus Tóxico, Penoso y Peligroso.**

El personal afecto este Convenio Colectivo percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado Plus Tóxico, Penoso y Peligroso. Su importe para el año 2008 es el recogido en las Tablas Salariales anexas. A partir del año 2009 el Plus Tóxico, Penoso y Peligroso se abonarán en un importe equivalente al 20% del Salario Base. Su importe para los años 2009 y 2010 será el recogido en las Tablas Salariales anexas.

#### **Artículo 28. Plus de Responsabilidad.**

El personal afecto a este convenio y dependiendo de la Categoría Profesional percibirá un plus de responsabilidad siendo su importe el que figura en las Tablas Salariales anexas. Su importe para los años 2008, 2009 y 2010 es el recogido en las Tablas Salariales anexas.

#### **Artículo 29. Complemento de Productividad Variable.**

A partir del año 2009 se establece un concepto salarial denominado Complemento de Productividad Variable cuyo abono se efectuará en función del rendimiento individual asociado al absentismo individual de cada trabajador.

El importe en cómputo anual de este Complemento para los años 2009 y 2010 figura recogido en las Tablas Salariales anexas.

Su pago se efectuará en la nómina del mes de enero del año natural siguiente a todos los trabajadores incluidos en el ámbito funcional y personal de este Convenio Colectivo, conforme a los criterios que siguen:

- Si el absentismo individual en el año de que se trate no supera el número de 6 días, se abonará el 100% del importe total devengado individualmente en el año de referencia.
- Si el absentismo individual en el año de que se trate se comprende entre 7 y 8 días, se abonará el 80% del importe total devengado individualmente en el año de referencia.
- Si el absentismo individual en el año de que se trate se comprende entre 9 y 11



días, se abonará el 75% del importe total devengado individualmente en el año de referencia.

• Si el absentismo individual en el año de que se trate es superior a 11 días, se abonará el 60% del importe total devengado individualmente en el año de referencia. A los únicos efectos de determinar los porcentajes de absentismo a los que se hace referencia en el párrafo anterior, no computarán:

- Las vacaciones anuales.
- Las ausencias por incapacidad laboral transitoria derivadas de accidente de trabajo.
- Las situaciones de maternidad y paternidad.
- Las ausencias por utilización del crédito horario sindical de la Representación Legal de los Trabajadores.
- Las ausencias por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad.
- Las ausencias por permiso por matrimonio.

Con las cantidades resultantes de las detracciones efectuadas a lo largo del año se constituirá una Bolsa cuyo remanente será repartido en el mes de enero del año natural siguiente entre todos los trabajadores que individualmente, no hayan generado absentismo superior a 7 días en el año natural anterior.

Esta Bolsa se repartirá conforme al siguiente criterio:

- El 50% del remanente se repartirá entre aquellos trabajadores con dos o menos días de absentismo.
- El 30% del remanente se repartirá entre aquellos trabajadores con absentismo comprendido entre 3 y 4 días.
- El 20% del remanente se repartirá entre aquellos trabajadores con absentismo comprendido entre 5 y 6 días.

El abono del Complemento de Productividad Variable correspondiente al año 2009 se efectuará en la nómina del mes de enero del año 2010. Efectuados los cálculos de absentismo de cada año, conforme a los criterios antedichos, la empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores de los importes que procedan abonarse en cada caso manteniéndose a tal efecto una reunión entre ambas Representaciones.

En dicha reunión se podrá proponer el pago del Complemento en situaciones





excepcionales no contempladas en el presente acuerdo; toda excepción al presente sistema de pago requerirá la conformidad de la empresa y de la Representación Legal de los Trabajadores.

Transitoriamente se mantiene para el año 2008 el Plus de Asistencia. Su devengo se regulará conforme a las previsiones del anterior Convenio Colectivo. El importe fijado para este concepto para el año 2008 es de 3,19 euros por día efectivamente trabajado.

### **Artículo 30. Plus de Nocturnidad.**

Los trabajadores que realicen su jornada de trabajo en horario nocturno (entre las 22:00H y las 06:00H), recibirán un Plus de Nocturnidad. Su importe para las distintas Categorías Profesionales durante los años 2008, 2009 y 2010 es el recogido en las Tablas Salariales anexas.

Este Plus se abonará por mes efectivamente trabajado en jornada nocturna, siendo proporcional su pago aquellos trabajadores que no presten sus servicios en dicha jornada de forma habitual y la prestación sea ocasional.

### **Artículo 31. Antigüedad.**

A partir del año 2009, se establece un sistema de Antigüedad consistente en el abono de hasta un máximo de 5 Trienios. El pago de dicho Complemento Personal se comenzará a percibir a partir del mes siguiente al de su devengo.

El importe mensual de cada Trienio se fija para el año 2009 en 25 euros mensuales. Para el resto de años de vigencia del Convenio Colectivo, el importe de este concepto se incrementará en el IPC real del año anterior.

### **Artículo 32. Trabajo en domingos y festivos.**

Los trabajadores que desarrollen su jornada en festivos percibirán un complemento salarial denominado Plus Festivo cuya cantidad se fija en 100,00 euros por día trabajado. Este Plus será de igual cuantía para todas las Categorías Profesionales.

Cuando los trabajadores presten su jornada de trabajo en domingo, disfrutarán de su descanso semanal cualquier otro día de la semana percibiendo como compensación el denominado Plus Retén, cuya cuantía se fija en 60,00 euros por día trabajado. Este plus será de igual cuantía para todas las categorías profesionales.

Los servicios acordados en festivo según contrato adscrito a servicios públicos de inexcusable ejecución serán atendidos con carácter obligatorio. En todo caso, se establecerá un turno rotativo para su efectivo cumplimiento, la empresa cuidará

de que la distribución de los turnos sea la más equitativa posible.

### **Artículo 33. Horas Extraordinarias.**

De forma habitual no se harán horas extras, y serán voluntarias para el trabajador.

En caso de circunstancias excepcionales, no habituales y de fuerza mayor, cualquier trabajador tuviera que extender su jornada más allá de la duración normal de ésta, el tiempo que tuviera que trabajar se pagará a razón de 9,73 euros / hora durante el año 2008.

Si las horas extras coincidiesen en domingo y festivos se pagara a razón de 11,97 euros / hora durante el año 2008. Durante los años 2009 y 2010, los precios unitarios de las horas extraordinarias se incrementarán en el mismo porcentaje que el IPC real del año anterior.

### **Artículo 34. Plus de Transporte.**

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo percibirá un Plus extrasalarial denominado Plus de Transporte Su importe para los años 2008, 2009 y 2010 es el recogido en las Tablas Salariales anexas.

### **Artículo 35. Plus Mantenimiento de Vestuario.**

Para el año 2011 se establece un plus extrasalarial denominado Plus de Mantenimiento de Vestuario en un importe mensual de 50 euros (11 mensualidades) para aquellos trabajadores que no deseen utilizar el servicio, que a tal efecto instalará la empresa.

Para el año 2012, este Plus se fijará en un importe de 100 euros mensuales.

### **Artículo 36. Desplazamientos y Dietas.**

Los desplazamientos a lugares de trabajo situados fuera del normal del trabajador y que no tengan calidad de traslado, de conformidad a los términos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, devengarán, durante el año 2008 a favor de los trabajadores que los realicen una dieta diaria de:

- A) Cuando efectúen allí una comida: 11,09 euros
- B) Si efectúan las dos comidas principales 23,09 euros
- C) Cuando tengan que comer y pernoctar fuera de la misma: 36,43 euros

Estos desplazamientos compensados mediante dietas, pernoctando o no fuera del domicilio habitual del trabajador, no tendrán duración superior a 3 meses, transcurridos los cuales podrán tener carácter de traslado por necesidades del



servicio si se dan las circunstancias reglamentarias establecidas y si aquellos desplazamientos lo fueran a una misma población durante dicho periodo de tiempo.

### **Artículo 37. Anticipos.**

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

### **Artículo 38. Pagas Extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán las siguientes pagas extraordinarias:

Paga Extraordinaria de Verano a razón de treinta días de Salario Base durante el año 2008 y a razón de treinta días de Salario Base y Plus Tóxico Penoso y Peligroso a partir del año 2009. Se abonará entre los días 10 y 15 de junio.

Paga Extraordinaria de Navidad a razón de treinta días de Salario Base durante el año 2008 y a razón de treinta días de Salario Base y Plus Tóxico Penoso y Peligroso a partir del año 2010. Se abonará entre los días 10 y 15 de diciembre.

Las dos Pagas Extraordinarias anteriormente mencionadas se devengarán semestralmente.

Paga Extraordinaria de Beneficios de 2008 a razón de treinta días de Salario Base que se abonará entre los días 10 y 15 de marzo de 2009. Esta paga se devengará anualmente.

A partir de año 2009 se suprime la Paga Extraordinaria de Beneficios quedando incluido y prorrateado su importe en el Salario Base conforme a los importes expresamente prevenidos para este concepto en las Tablas Salariales anexas para los años 2009 y 2010.

Quienes no presten los servicios durante todo el periodo en que se devengan las Pagas Extraordinarias tendrán derecho a percibir la parte proporcional que hayan devengado.

### **Artículo 39. Incrementos salariales para los años 2011 y 2012**

Para los años 2011 y 2012 y en todo no previsto en los artículos anteriores, se acuerdan expresamente los siguientes incrementos salariales:

Para el Salario Base: Incremento del I.P.C. real del año anterior más dos puntos.

Para el resto de conceptos salariales y extrasalariales: Incremento equivalente al I.P.C. real del año anterior.

## **Capítulo VIII. Clasificación del personal.**

### **Artículo 40. Clasificación del Personal.**

En cuanto a la Clasificación del Personal se asume como de aplicación directa en el ámbito del presente

Convenio Colectivo lo dispuesto en los artículos 20, 21, y 22 del Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 7 de marzo de 1996.

## **Capítulo IX. Subrogación del personal.**

### **Artículo 41. 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, personas 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 periodo de cuatro meses hubieran trabajado en otra contrata.
2. Los trabajadores con derecho a reserva de puesto 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.

### **Cláusula adicional primera.**

En lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente y

en lo prevenido en el Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 7 de marzo de 1996.

### Cláusula adicional segunda.

Dadas las actuales circunstancias del sector, y para que exista un empleo estable en la empresa, la empresa se compromete a la contratación temporal de forma moderada y en casos puntuales

Anexo I  
Página 103

CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - BEFESA GESTION DE RESIDUOS INDUSTRIALES, S.L.  
UTE PONIENTE ALMERIENSE

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2008

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS RESPONSABILIDAD	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA EXTRA BENEF.	PLUS TRANSPORTE
PEON DIA	694.17	149.45			694.17	694.17	694.17	78.55
PEON NOCHE	694.17	149.45	124.47		694.17	694.17	694.17	78.55
PEON ESPECIALISTA.BASCULERO Y AYTE. MECANICO (DIA)	700.49	150.83			700.49	700.49	700.49	78.55
PEON ESPECIALISTA.BASCULERO Y AYTE. MECANICO (NOCHE)	700.49	150.83	125.82		700.49	700.49	700.49	78.55
OFICIAL 2º. PULPISTA (DIA)	729.01	157.06		17.89	729.01	729.01	729.01	78.55
OFICIAL 2º. PULPISTA (NOCHE)	729.01	157.06	130.72	17.89	729.01	729.01	729.01	78.55
OFICIAL 1º MANTEN. CONDUCTOR PLANTA MAQUINISTA, Y MECANICO (DIA)	757.54	163.06		35.78	757.54	757.54	757.54	78.55
OFICIAL 1º MANTEN. CONDUCTOR PLANTA MAQUINISTA, Y MECANICO (NOCHE)	757.54	163.06	135.88	35.78	757.54	757.54	757.54	78.55
CONDUCTOR TRANSF (DIA)	757.54	163.06		27.12	757.54	757.54	757.54	78.55
CONDUCTOR TRANSF (NOCHE)	757.54	163.06	135.88	27.12	757.54	757.54	757.54	78.55
ENCARGADO (DIA)	894.59	194.86		237.95	894.59	894.59	894.59	78.55
ENCARGADO (NOCHE)	894.59	194.86	162.51	237.95	894.59	894.59	894.59	78.55
AUX. ADMINISTRATIVO	700.49	150.83			700.49	700.49	700.49	78.55
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	801.82	176.66		287.54	801.82	801.82	801.82	78.55
JEFE ADMINISTRATIVO	925.18	203.81		326.10	925.18	925.18	925.18	78.55
TECNICO LABORATORIO.COMERCIAL	925.18	203.81		357.05	925.18	925.18	925.18	78.55
JEFE DE SERVICIO	1337.62	305.45		428.47	1337.62	1337.62	1337.62	78.55

**CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - REFESA GESTION DE RESIDUOS INDUSTRIALES, S.L.  
UTE PONIENTE ALMERIENSE**

 Anexo I  
Página 20

**TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2009**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS RESPONSABILIDAD	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	PLUS TRANSPORTE	COMP. PROCUC-VAR.
PEON DIA	857.31	171.46			1008.77	857.31	81.85	669.65
PEON NOCHE	857.31	171.46	129.70		1008.77	857.31	81.85	669.65
PEON ESPECIALISTA,BASCULERO Y AYTE. MECANICO (DIA)	895.10	173.02			1008.12	895.10	81.85	669.65
PEON ESPECIALISTA,BASCULERO Y AYTE. MECANICO (NOCHE)	895.10	173.02	131.11		1008.12	895.10	81.85	669.65
OFICIAL 2º, PULPISTA (DIA)	900.33	180.07		18.64	1080.40	900.33	81.85	669.65
OFICIAL 2º, PULPISTA (NOCHE)	900.33	180.07	136.21	18.64	1080.40	900.33	81.85	669.65
OFICIAL 1º MANTEN. CONDUCTOR PLANTA MAQUINISTA, Y MECANICO (DIA)	935.56	187.11		37.28	1122.67	935.56	81.85	669.65
OFICIAL 1º MANTEN. CONDUCTOR PLANTA MAQUINISTA, Y MECANICO (NOCHE)	935.56	187.11	141.59	37.28	1122.67	935.56	81.85	669.65
CONDUCTOR TRANSF (DIA)	935.56	187.11		26.26	1122.67	935.56	81.85	669.65
CONDUCTOR TRANSF (NOCHE)	935.56	187.11	141.59	26.26	1122.67	935.56	81.85	669.65
ENCARGADO (DIA)	1025.39	205.06		247.94	1200.47	1025.39	81.85	669.65
ENCARGADO (NOCHE)	1025.39	205.06	169.33	247.94	1200.47	1025.39	81.85	669.65
AUX. ADMINISTRATIVO	895.10	173.02			1008.12	895.10	81.85	669.65
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	929.45	185.69		310.03	1115.34	929.45	81.85	669.65
JEFE ADMINISTRATIVO	1072.43	214.49		338.80	1266.92	1072.43	81.85	669.65
TECNICO LABORATORIO COMERCIAL	1072.43	214.49		372.05	1266.92	1072.43	81.85	669.65
JEFE DE SERVICIO (Según Convenio)								





CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - BEFESA GESTION DE RESIDUOS INDUSTRIALES, S.L.  
UTE PONIENTE ALMERIENSE

Anexo I  
Página 3/3

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2010

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS RESPONSABILIDAD	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	PLUS TRANSPORTE	COMP. PRODUC-VAR.
PEON DIA	943.04	188.61			1131.65	1131.65	85.29	895.76
PEON NOCHE	943.04	188.61	135.15		1131.65	1131.65	85.29	895.76
PEON ESPECIALISTA,BASCULERO Y AYTE. MECANICO (DIA)	951.61	190.32			1141.93	1141.93	85.29	895.76
PEON ESPECIALISTA,BASCULERO Y AYTE. MECANICO (NOCHE)	951.61	190.32	136.61		1141.93	1141.93	85.29	895.76
OFICIAL 2º, PULPISTA (DIA)	990.36	198.07		19.42	1188.43	1188.43	85.29	895.76
OFICIAL 2º, PULPISTA (NOCHE)	990.36	198.07	141.93	19.42	1188.43	1188.43	85.29	895.76
OFICIAL 1º MANTEN. CONDUCTOR PLANTA MAQUINISTA, Y MECANICO (DIA)	1029.12	205.82		38.85	1234.94	1234.94	85.29	895.76
OFICIAL 1º MANTEN. CONDUCTOR PLANTA MAQUINISTA, Y MECANICO (NOCHE)	1029.12	205.82	147.54	38.85	1234.94	1234.94	85.29	895.76
CONDUCTOR TRANSF.(DIA)	1029.12	205.82		29.45	1234.94	1234.94	85.29	895.76
CONDUCTOR TRANSF.(NOCHE)	1029.12	205.82	147.54	29.45	1234.94	1234.94	85.29	895.76
ENCARGADO (DIA)	1107.42	221.48		268.36	1328.90	1328.90	85.29	895.76
ENCARGADO (NOCHE)	1107.42	221.48	176.45	268.36	1328.90	1328.90	85.29	895.76
AUX. ADMINISTRATIVO	951.61	190.32			1141.93	1141.93	85.29	895.76
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1003.80	200.76		323.09	1204.66	1204.66	85.29	895.76
JEFE ADMINISTRATIVO	1158.23	231.65		354.07	1389.88	1389.88	85.29	895.76
TECNICO LABORATORIO.COMERCIAL	1158.23	231.65		387.87	1389.88	1389.88	85.29	895.76
JEFE DE SERVICIO (Según Convenio)								