

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 37** *RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa UTE “Vertresa-Senda Ambiental, Sociedad Anónima”, Planta de Tratamiento de RSU “Las Dehesas” (código número 2811563).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa UTE “Vertresa-Senda Ambiental, Sociedad Anónima”, Planta de Tratamiento de RSU “Las Dehesas”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 24 de octubre de 2008; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, y en el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 29 de diciembre de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE U.T.E. “VERTRESA-SENDA AMBIENTAL, SOCIEDAD ANÓNIMA”, CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS “LAS DEHESAS” (MADRID)

Capítulo I

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la UTE que presten sus servicios en el centro de trabajo que esta tiene en el Centro de Tratamiento de RSU “Las Dehesas” (Madrid), fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Art. 2. *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, teniendo una duración hasta el 31 de diciembre de 2012, si bien los efectos económicos se retrotraerán al uno de enero de 2008, salvo indicación al contrario.

La denuncia del presente convenio se realizará de forma automática al término de su vigencia.

En cualquier caso, el presente convenio colectivo estará en vigor durante la negociación de uno nuevo y hasta la firma definitiva de este.

Art. 3. *Condiciones más beneficiosas.*—Las condiciones establecidas en el presente convenio se consideran mínimas, respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas o de otra índole que fueren más beneficiosas a las recogidas en este convenio y que ya vinieran disfrutando los trabajadores de plantilla a la firma del presente.

La UTE se obliga a informar y transmitir las condiciones más beneficiosas que pudieran tener determinados trabajadores, a cualquier entidad pública y/o privada que, en su caso, pase a desempeñar el servicio, en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión

sión, cesión o rescate de la contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo el servicio, quedando obligada la entidad pública y/o privada que desempeñara el servicio a respetar las condiciones más beneficiosas que, en su caso, existieran.

Art. 4. *Absorción y compensación.*—Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, solo 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 convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que queden pactadas.

Art. 5. *Comisión mixta paritaria.*—Se crea una comisión mixta paritaria en la aplicación e interpretación del convenio, integrada por cuatro representantes de la UTE y cuatro miembros de la parte social.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte y dicha reunión habrá de celebrarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la convocatoria.

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

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

Los dictámenes de la comisión mixta paritaria deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de dos días a contar desde el siguiente al que le hubiera sido solicitado.

Capítulo II

Condiciones económicas

Art. 6. *Concepto retributivo.*—La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para actividad, nivel y categoría se determinan en la tabla salarial, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

El pago de la nómina mensual se efectuará en el último día hábil de cada mes. Cuando el último día hábil del mes coincida en lunes, sábado o víspera de festivo, se pagará un día antes. Anualmente se elaborará un calendario de pago de la nómina en el período vacacional, en función de las fechas de los turnos de vacaciones.

6.1. Anticipos.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior a 700 euros. El plazo para la solicitud de los anticipos será desde el día 1 al 10 de cada mes, fijándose el día 15 o día hábil anterior, en caso de ser festivo, como fecha en la que se hará efectiva la concesión.

Art. 7. *Salario base.*—El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en el Anexo I.

Art. 8. *Antigüedad.*—El complemento personal de antigüedad queda establecido en dos trienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 6 por 100 sobre el salario base, que se devengará a partir del mes siguiente en que se cumplan.

Una vez cumplidos los 11 años se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 16 por 100.

Una vez cumplidos los 16 años se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 22 por 100.

Una vez cumplidos los 21 años se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 28 por 100.

Una vez cumplidos los 26 años se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 34 por 100.

Una vez cumplidos los 31 años se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 40 por 100.

Se estima este 40 por 100 como tope de antigüedad para todas las categorías profesionales.

Art. 9. *Toxicidad, penosidad y peligrosidad.*—El personal a que se refiere el Anexo I del presente convenio percibirá un complemento de toxicidad, penosidad y peligrosidad

consistente en una cantidad fija por día realmente trabajado, cuya cuantía se establece en el citado Anexo.

Art. 10. *Nocturnidad*.—Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 22.00 y las 06.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado, consistente en una cantidad fija que para cada categoría se establece en el Anexo I correspondiente.

Art. 11. *Plus de asistencia*.—El complemento salarial denominado plus de asistencia se devengará por jornada efectivamente trabajada y consistirá en una cantidad fija que se establece para cada categoría según Anexo I.

Art. 12. *Plus de especialización*.—Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá un complemento por especialización, según las cuantías en Anexo I que se abonará por trescientos treinta y cuatro días al año.

Art. 13. *Plus de calidad*.—El complemento salarial denominado plus de calidad se devengará por jornada efectivamente trabajada, y consistirá en una cantidad fija que se establece en cada categoría según Anexo I.

Art. 14. *Complemento extrasalarial de transporte*.—El personal comprendido en el presente convenio colectivo percibirá por día efectivamente trabajado una cantidad en concepto de plus de transporte que figura en el Anexo I y que tiene el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo.

Art. 15. *Premio de constancia y puntualidad*.—La UTE abonará en concepto de premio de constancia y puntualidad en la última nómina de cada año, la cantidad de 94,19 euros, a todos aquellos trabajadores que no hayan faltado durante el año ningún día al trabajo de forma injustificada.

Art. 16. *Premio de vinculación*.—En el momento que los trabajadores en activo cumplan veinticinco años de antigüedad en UTE “Vertresa-Senda Ambiental, Sociedad Anónima”, percibirán un premio de vinculación de 321,68 euros por una sola vez, que será abonado dentro del trimestre natural siguiente al cumplimiento de dicha antigüedad.

A estos efectos, se entenderá por trabajador en activo aquel que se encuentre en situación de alta en Seguridad Social por esta UTE.

Art. 17. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes*.—La UTE abonará a todo el personal comprendido en este convenio tres pagas extraordinarias, que se ajustarán a las siguientes normas:

- a) Cuantía: Será la fijada en el Anexo I al presente convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo, adicionándose a dichas cantidades el complemento de antigüedad que corresponda a treinta días sobre el salario base en las pagas de verano y Navidad y a quince días en la paga de beneficios.
- b) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de verano, Navidad y beneficios.
- c) Fecha de abono: Verano, 30 de junio o día hábil anterior; Navidad, 13 de diciembre, y beneficios, 28 de febrero o día anterior.
- d) Período de devengo: Estas pagas se devengarán por el tiempo de trabajo en los períodos que a continuación se indican:
 - Verano: Se devengará del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.
 - Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.
 - Beneficios: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Art. 18. *Horas extraordinarias*.—1. Horas extraordinarias normales.

Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente convenio (salvo las efectuadas en los días en que se celebren festividades, para las cuales será exclusivamente de aplicación lo establecido en los párrafos siguientes), les serán abonadas o compensadas.

El trabajador podrá optar entre su abono o compensación con libranzas. En el caso de compensación con libranza será por cada hora extraordinaria realizada una hora y treinta minutos de libranza, estableciéndose el momento del disfrute del descanso mediante acuerdo entre la UTE y el trabajador. Se establece que el período máximo de disfrute de descanso será de ocho días al año. Las horas extraordinarias compensadas mediante descanso se deberán disfrutar, como máximo, el último día hábil del mes de febrero del año siguiente en el que fueron realizadas. En el caso de ser abonadas, estas serán retribuidas en las cuantías fijas e invariables, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, señaladas en el Anexo I correspondiente a la tabla salarial.

2. Retribución días festivos:
 - a) Debido al carácter público del servicio que se realiza en el Centro de Tratamiento de RSU y siempre que las necesidades del servicio lo requieran y el Ayuntamiento de Madrid determine que el centro se encuentre abierto a efectos de servicio, todos los operarios de la UTE, desde la fecha de la firma del presente convenio colectivo, trabajarán todos los días festivos sin descanso compensatorio. En compensación por el trabajo de dichos festivos, los trabajadores percibirán por jornada efectiva de trabajo las cantidades fijas, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, reflejadas en el Anexo 1. A esas cantidades se añadirán todos los complementos por día efectivo de trabajo.

Asimismo y desde la fecha de la firma del presente convenio colectivo, las partes establecen que el importe correspondiente a los quince festivos anuales se prorrateará en los doce meses del año. En el caso de que un trabajador solicitase librar en día festivo y fuese autorizado por la UTE, se descontará en el mes correspondiente el importe del complemento festivo que aparece en las tablas salariales. Se considerarán como días de fiesta a los efectos oportunos del párrafo anterior los acordados en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional como a fiestas locales, y asimismo la fiesta de San Martín de Porres.
 - b) Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán días de descanso para todo el personal adscrito al presente convenio, excepto para los trabajadores encargados de la admisión de residuos. El resto del personal disfrutará estos días en la forma que a continuación se indica.

Cuando la Nochebuena o Nochevieja coincidan en la noche de un sábado al domingo o del lunes al martes, el turno nocturno descansará dicha noche, pero los trabajadores designados por la UTE tendrán que trabajar la noche del descanso semanal (noche del domingo al lunes), percibiendo en compensación el equivalente a los complementos salariales por día efectivo de trabajo. Todo ello al objeto de que no se deje de prestar servicio dos o más días consecutivos.

Cuando la Nochebuena o Nochevieja coincidan con cualquier otro día de la semana, no se prestará servicio en tal noche.

Los turnos diurnos descansarán el día de Navidad (25 de diciembre) y año nuevo (1 de enero), pero, asimismo, cuando tal festividad coincida en sábado o lunes, los trabajadores designados por la UTE trabajarán el domingo, percibiendo en compensación el equivalente a los complementos salariales por día efectivo de trabajo, de modo que, igualmente, en ningún caso se deje de prestar servicio dos o más días consecutivos.

Los trabajadores que deban venir a prestar servicio los días 25 de diciembre y 1 de enero serán designados por la UTE en el caso de que no se cubran las necesidades con personal voluntario, recibiendo en compensación el equivalente a los complementos salariales por día efectivo de trabajo y festivo.

3. Horas extraordinarias de fuerza mayor.

A los efectos previstos en la Orden Ministerial TAS/118/2003, artículo 5, sobre cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias, se pactan y definen como horas extraordinarias de fuerza mayor las que a continuación se especifican, por considerar de carácter público los servicios que la UTE presta al Ayuntamiento de Madrid.

Las horas trabajadas en los días que se celebren festividades tendrán el carácter de horas extraordinarias de fuerza mayor, siempre que se efectúen de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo 16.2 del presente convenio colectivo.

Art. 19. *Tabla salarial.*—Las retribuciones del personal comprendido en el presente convenio se fijarán como Anexo formando parte inseparable del mismo.

Art. 20. *Revisión salarial.*—Para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 el incremento salarial será el IPC previsto para ese año incrementado en un 0,5 por 100. Si el IPC real de cada uno de los años fuese superior al previsto, se revisará la tabla salarial por la diferencia y se aplicará con efectos retroactivos al 1 de enero de cada año. La revisión salarial, si procede, se abonará durante el primer trimestre de cada año.

Capítulo III

Jornada, descansos y permisos

Art. 21. *Jornada*.—La jornada del personal comprendido en el ámbito del presente convenio será de treinta y nueve horas semanales de trabajo, distribuidas de lunes a sábado, con un descanso de treinta minutos diarios considerados como tiempo realmente trabajado.

Art. 22. *Horarios y turnos de trabajo*.—La duración de la jornada, horarios y turnos de trabajo deberán adaptarse a las necesidades de cada una de las instalaciones de tratamiento. En caso de modificación se estará conforme al procedimiento legalmente establecido.

Actualmente el horario de trabajo es el siguiente:

- Turno de mañana: De 07.00 a 13.30 horas.
- Turno de tarde: De 13.20 a 19.50 horas.
- Turno de noche: De 00.00 a 06.30 horas.

Art. 23. *Vacaciones*.—Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales. El abono será el que determina el Anexo, adicionando a dicha cantidad el complemento de antigüedad que corresponda a treinta y un días de salario base.

La UTE establecerá a principios de año el calendario de vacaciones, en función de las necesidades del servicio, concediéndose estas los meses de julio, agosto y septiembre. Debido a las necesidades del servicio, en caso de acumulación del personal en los mismos períodos vacacionales, el criterio a seguir para la aplicación de los descansos será de modo rotativo, con el fin de que el trabajador que el presente año le corresponda ser el primero en la elección del período, será el último en el próximo año.

Todo el personal disfrutará de un día de descanso retribuido al año, abonándose como día efectivo de trabajo. La libranza del mencionado día se establecerá previa solicitud por escrito con, al menos, dos días de antelación, no pudiendo coincidir en un mismo día más de un 20 por 100 de los trabajadores de una misma categoría y turno en esta situación. En el caso de que las peticiones superasen el mencionado 20 por 100, la concesión se realizará por orden de presentación de la petición.

Art. 24. *Licencias*.—El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho, previo aviso y justificación, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que se indican a continuación:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Matrimonio de padres, hijos o hermanos: Un día. Dos si el hecho se produce fuera de la Comunidad de Madrid.
3. Tres días en los casos de nacimiento/adopción de hijo, accidente o enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días.
4. Dos días cuando haya operación quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre y cuando la operación haya sido prescrita por un facultativo y se justifique convenientemente, quedando excluidas las operaciones de estética o similar. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días.
5. Un día por traslado del domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo.
7. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
9. Cuando acredite estar matriculado en un centro oficial o privado reconocido y curse con regularidad, estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá derecho a las licencias necesarias para concurrir a los exámenes exigidos para la obtención del correspondiente título, siempre que se constate un adecuado aprovechamiento del curso.
10. Por el tiempo necesario para efectuar los exámenes a efectos de renovación del carné de conducir de las clases B, C, D y E, siempre que lo requiera para la realización de su trabajo en la UTE.

Las retribuciones de las licencias anteriormente citadas se percibirán a razón de salario base, antigüedad, plus de asistencia, plus de especialización y plus de calidad.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo, salvo la licencia señalada en primer lugar. Para acreditar la condición de pareja de hecho el solicitante deberá aportar certificado que acredite durante, al menos, dos años, su inscripción en el Registro de Uniones de Hecho establecido a tal efecto por la Comunidad de Madrid.

Para los supuestos no contemplados en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 25. Turnos rotativos.—El personal afectado por el presente convenio, y siempre que el proceso productivo así lo requiera, tendrá la obligación de rotar en los turnos de mañana, tarde y noche. El personal que voluntariamente solicite la permanencia en el turno nocturno, esta será de, al menos, un año.

No obstante, los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años, siempre que lo soliciten, no rotarán, permaneciendo estos en los turnos de mañana y de tarde.

Art. 26. Complemento de fondo social.—La UTE se compromete a entregar la cantidad de 3.000 euros anuales en concepto de ayuda al fondo social, que será administrado por la comisión paritaria compuesta, en la parte social, por la representación legal de los trabajadores. Dicha cantidad no sufrirá revisión durante la vigencia del convenio.

De este fondo, 500 euros máximo se destinarán para la adquisición de medias y plantillas ortopédicas para los trabajadores en activo y en servicio efectivo, el resto se destinará a la asistencia del personal con hijos minusválidos físicos o psíquicos.

Para tener derecho a las ayudas del fondo social deberá acreditarse fehacientemente y con los documentos que procedan en cada caso.

En el supuesto de que se justifique debidamente que se han originado en el transcurso del año necesidades extraordinarias imprevisibles, la UTE incrementará la cuantía de ayuda en un 10 por 100 complementario.

La UTE abonará el 80 por 100 hasta un máximo de 175 euros del costo de las gafas que se rompan como consecuencia de la realización del trabajo, siempre que estas hayan sido prescritas por facultativos.

Art. 27. Anticipos reintegrables.—El personal fijo con más de seis meses de antigüedad en la UTE podrá solicitar de esta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable por un importe de 900 euros.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará por un período de un año y máximo de dos, quedando al criterio de la comisión paritaria la procedencia o no de la concesión de los préstamos, así como el plazo fijado para su amortización, y gozando siempre de prioridad en la concesión aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de vivienda y accidentes relacionados con ella, por incendios, hundimientos, etcétera, muerte o grave enfermedad del trabajador o sus descendientes.

La UTE pondrá a disposición de la citada comisión, a fin de que esta lleve a cabo la concesión de préstamos o anticipos la cantidad de 12.000 euros, considerándose incluidos en dicho fondo los préstamos no amortizados en anteriores años.

Art. 28. Seguro de vida e incapacidad profesional.—1. La UTE suscribirá con una compañía de seguros una póliza de seguro de vida para todo el personal que tenga el carácter de fijo en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

- Para los casos de fallecimiento, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 19.571,13 euros.
- Para los casos de fallecimiento derivado de enfermedad común o accidente no laboral la cantidad de 5.915,61 euros.

2. Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la UTE en el momento de producirse la contingencia y siempre que esta fuese declarada por el organismo oficial competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse la contingencia, este se encuentre dado de alta en al Seguridad Social por la UTE, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

3. Si el grado de invalidez declarado fuera el de incapacidad permanente total para su trabajo habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la UTE, siempre que existan plazas vacantes para ello, acoplará al trabajador con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo. Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacante, el trabajador causará baja en la UTE, percibiendo el capital correspondiente, una vez finalizado, en su caso, el plazo de revisión señalado anteriormente.

4. En el caso de aquellos trabajadores que por sus características especiales y personales no fueran admitidos en la cobertura del riesgo de la póliza en sus garantías o tan solo en una de ellas por la compañía aseguradora, la UTE, en estos casos, quedará exenta de toda responsabilidad, ya que estos trabajadores no entrarían a formar parte del riesgo de la póliza en la garantía o garantías de riesgo que determine la compañía aseguradora.

5. Cuando se produzcan los supuestos mencionados en el apartado anterior, la UTE vendrá obligada a satisfacer al trabajador o trabajadores afectados, por una sola vez al año, el mismo importe de la cuota anual individual que hubiera debido abonar a la compañía aseguradora por la cobertura del riesgo en la garantía o garantías no incluidas en la póliza de cada trabajador excluido.

De las exclusiones que efectúe la compañía de seguros, la UTE, una vez tenga conocimiento de las mismas, dará cuenta al comité de UTE o delegados de personal por escrito; paralelamente se comunicará a los propios afectados por el mismo medio.

6. En lo referente al personal de nueva contratación que con carácter de fijo entre a formar parte de la plantilla, la UTE estará obligada a cursar las propuestas de inclusión en la póliza al término del período de prueba y el mismo estará cubierto en el riesgo garantizado por la compañía aseguradora, tan pronto como esta emita los certificados individuales. El plazo máximo de expedición será de sesenta días.

Por tanto, si el trabajador de nueva incorporación falleciera o fuera declarado incapacitado para el trabajo durante el período de prueba o el tiempo que tarde la compañía aseguradora en asumir el riesgo, la UTE, en ambos casos, quedará exenta de toda responsabilidad.

7. En el supuesto de que en este convenio colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la firma por parte de la comisión negociadora del texto íntegro del nuevo convenio colectivo.

8. No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivados de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la UTE.

Art. 29. *Complemento de jubilación.*—Al producirse la jubilación de un trabajador, la UTE le abonará en concepto de ayuda por la misma la cantidad que a continuación se detalla por año de servicio prestado:

- Si se solicita a los sesenta años: 1.380,32 euros.
- Si se solicita a los sesenta y un años: 871,18 euros.
- Si se solicita a los sesenta y dos años: 746,73 euros.
- Si se solicita a los sesenta y tres años: 271,54 euros.
- Si se solicita a los sesenta y cuatro años: 181,03 euros.
- Si se solicita a los sesenta y cinco años: 144,82 euros.

Igualmente, se abonará idéntica cantidad de 144,82 euros por año de servicio cuando el trabajador solicite la jubilación dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad.

Los mencionados importes no variarán durante la vigencia del convenio colectivo.

Art. 30. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*—De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años, obligándose la UTE de acuerdo con el citado Real Decreto a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

No obstante, no será posible solicitar la citada jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años al personal que hubiese optado por la modalidad de jubilación anticipada parcial que se regula a continuación en el presente acuerdo.

Art. 31. *Jubilación anticipada parcial.*—Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio; el artículo 12.6 del Estatuto de los Tra-

bajadores, y las modificaciones introducidas por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa 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. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la UTE certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la UTE solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además, será necesario que al momento del inicio de la situación de jubilación parcial el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

De forma general y a título meramente orientativo las condiciones que han de cumplir los trabajadores a jornada completa que quieran acceder a la jubilación anticipada parcial son las siguientes:

Año	Edad mínima del trabajador	Antigüedad mínima en la empresa	Años de cotización a la Seguridad Social
2008	60 años	2 años	18 años
2009	60 años y 2 meses	3 años	21 años
2010	60 años y 4 meses	4 años	24 años
2011	60 años y 6 meses	5 años	27 años
2012	60 años y 8 meses	6 años	30 años
2013	60 años y 10 meses	6 años	30 años
2014 y siguientes	61 años	6 años	30 años

A efectos de la antigüedad mínima del trabajador en la empresa se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa, en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo, y a efectos del período previo de cotización a la Seguridad Social no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será para cada año, como máximo, el indicado en la columna "Máximo jubilación parcial" de la siguiente tabla y, como mínimo, el 2 por 100, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa, como mínimo, en el porcentaje restante de jornada reseñado en la columna "Mínimo prestación laboral" y, como máximo, el 75 por 100. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximos y mínimos de jubilación parcial establecidos anteriormente para cada año. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Año	Máximo jubilación parcial	Mínimo prestación laboral	Mínimo jubilación parcial	Máximo prestación laboral
2008	83 por 100	17 por 100	25 por 100	75 por 100
2009	82 por 100	18 por 100	25 por 100	75 por 100
2010	80 por 100	20 por 100	25 por 100	75 por 100
2011	78 por 100	22 por 100	25 por 100	75 por 100
2012 y siguientes	75 por 100	25 por 100	25 por 100	75 por 100

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen a no modificar ningún extremo del presente apartado en el período 2008-2013, salvo que las Leyes o Reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, dificulten o impidan la aplicación del mismo y, en su caso, a renegociar una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en los meses de verano y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador. No obstante, la prestación laboral en el transcurso del primer año y durante el último estará condicionada a la fecha de solicitud, estableciendo la UTE la fecha de la prestación en el caso de no ser posible realizarla en los meses mencionados anteriormente.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La UTE celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco 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.

La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcial y anticipadamente, pudiendo, en consecuencia, simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del/la trabajador/a relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del/la trabajador/a sustituido/a.

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el/la trabajador/a parcialmente jubilado/a tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aque/la para alcanzar la edad de sesenta y cinco años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador/a a la situación de jubilación total.

La empresa en la que preste servicio el trabajador en el momento de producirse la jubilación parcial abonará en concepto de incentivo por jubilación parcial, la cantidad de 246 euros si se solicita antes de cumplir la edad de sesenta y cuatro años y de 164 euros si se solicita antes de cumplir los sesenta y cinco años por año de servicio prestado en la UTE, siempre y cuando se cumplan todos los requisitos establecidos en el presente acuerdo. La jubilación parcial y, por lo tanto, la recepción en ese momento del incentivo para la jubilación parcial que se acaba de expresar, supone la renuncia expresa al cobro del complemento de jubilación previsto en el artículo 27 del convenio colectivo de aplicación, cualquiera que sea el momento en que se produzca la jubilación total del trabajador.

No será de aplicación a los trabajadores jubilados parcialmente el artículo 35 del convenio colectivo. Las prendas de trabajo se entregarán a los jubilados parcialmente en función de los criterios que determine la comisión mixta paritaria del convenio colectivo.

En materia de incapacidad temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este acuerdo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en el artículo 36 del mismo, de modo que tales trabajadores solo tendrán derecho al complemento que corresponda en función de la contingencia, durante el período en que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la UTE.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca incapacidad permanente parcial, total, absoluta, gran invalidez o muerte, le serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso de que la baja médica o fallecimiento que hubiese sido el origen de dichas contingencias se produzca durante el período en que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la UTE.

Los artículos 26 y 27 del vigente convenio colectivo se aplicarán a los trabajadores jubilados parcialmente en proporción a la jornada efectivamente trabajada.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

Art. 32. *Plantilla e ingresos.*—Todas las bajas laborales que se produzcan en la UTE por jubilaciones, bajas voluntarias, despidos o IT, y que tengan que ser cubiertas por necesidades del servicio, se cubrirán con personal de la UTE.

Las vacantes que se produzcan y sean cubiertas serán comunicadas a la representación legal de los trabajadores.

La UTE contratará al personal suficiente para cubrir el servicio de los domingos.

De mantenerse las actuales condiciones de prestación del servicio en el Centro de Tratamiento de RSU para el Ayuntamiento de Madrid, la UTE se compromete a mantener, como mínimo, 51 trabajadores en su plantilla hasta el 31 de diciembre de 2012.

Art. 33. *Excedencia forzosa y voluntaria.*—Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del

mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la UTE, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior. En los supuestos de excedencias voluntarias de un año de duración, el trabajador se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con un mes de antelación, no pudiendo ejercer nuevamente este derecho durante cinco años.

Para los supuestos de excedencia por cuidado de hijos y de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la UTE, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia. En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. La reserva del puesto de trabajo se ampliará hasta un máximo de quince meses cuando el trabajador forme parte de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. El tiempo que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo será computable a efectos de antigüedad.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

Para los supuestos no contemplados en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 34. Accidente de tráfico.—En el supuesto de que a un trabajador, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la UTE y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir sin que haya incurrido en imprudencia temeraria, mala fe o alcoholemia, la UTE le acoplará en otro puesto de trabajo conservando durante ese tiempo su retribución.

Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo y no media imprudencia temeraria, mala fe o alcoholemia, la UTE le acoplará en otro puesto de trabajo conservando durante ese tiempo su retribución.

En el supuesto de que un trabajador, cumpliendo la función que le haya sido encomendada por la UTE, fuese detenido y privado de libertad, la UTE le reservará su puesto de trabajo durante el tiempo que dure la detención. Si finalmente la sentencia dictada como consecuencia de la detención fuese condenatoria y el trabajador tuviese que ingresar en prisión, el contrato laboral quedará suspendido obligándose la UTE a reservarle su antiguo puesto de trabajo durante un año desde la detención, respetándole al mismo tiempo la antigüedad.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación para aquellos casos en que la detención y/o prisión del trabajador tenga su causa en la comisión de delitos o faltas atentatorias contra la UTE o las personas que la constituyen.

La UTE se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de una compañía de seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia UTE, de las que puedan ser responsables los conductores de esta, por los accidentes que puedan producir con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor.

La comisión mixta paritaria del presente convenio colectivo estudiará la procedencia de garantizar que a todo aquel trabajador que le sea retirado su carné de conducir, ya sea durante la realización de su trabajo con un vehículo de la empresa o con su vehículo particular, le sea abonada la totalidad de su salario mientras dure esa situación, siempre y cuando alguno de los puntos del total de los 12 con los que cuenta hayan sido retirados durante la jornada laboral.

Art. 35. Promoción y ascensos.—Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y renovación por parte de la UTE, encontrándose entre estos los puestos de encargados, encargados de segunda y operador planta.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto y/o para cubrir vacantes que se produzcan y sean necesarias para el servicio, se establecerán por la UTE sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo los salarios correspondientes a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Art. 36. *Comisión mixta paritaria de promoción profesional.*—Se crea una comisión mixta paritaria de promoción profesional, que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores nombrados por la representación legal de los trabajadores y sindicatos presentes en el comité de empresa y cuatro representantes de la UTE cuyas funciones serán vigilar y proponer a la UTE todas las cuestiones que se planteen en relación con el artículo 35.

Durante la vigencia del presente convenio la comisión mixta paritaria de promoción profesional impulsará acciones formativas que redunden en una mayor cualificación profesional del personal.

Art. 37. *Censos.*—La UTE confeccionará anualmente en cada centro de trabajo dos censos de trabajadores con el contenido que a continuación se indica:

- a) General: En el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro, en orden alfabético por apellidos, con la fecha de ingreso en la UTE, categoría y DNI de cada trabajador.
- b) Especial: Por orden de antigüedad de cada trabajador en la categoría que ostente dentro del centro de trabajo.

Estos listados serán expuestos en sitios visibles en cada uno de los centros de trabajo para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de treinta días desde la publicación de los mismos para reclamar por escrito ante la UTE si se considera mal encuadrado a efectos de que se realice por la misma la oportuna corrección. La UTE estará obligada a contestar en el plazo de quince días.

Estos listados serán expuestos dentro del primer trimestre de cada año.

La UTE, con el fin de actualizar sus ficheros, podrá requerir en cualquier momento a los trabajadores sus datos personales y familiares y demás circunstancias de utilidad, así como los documentos que lo acrediten. El trabajador estará obligado a facilitarlos.

Art. 38. *Prendas de trabajo.*—Los trabajadores afectos al servicio deberán ir correctamente uniformados y con las prendas adecuadas para desarrollar la labor a cada uno encomendada, dichas prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la UTE.

Las prendas de verano se entregarán en mayo.

Las prendas de invierno se entregarán en octubre.

Las prendas a distribuir se determinarán en función del puesto de trabajo y será la comisión mixta paritaria la encargada de negociar y vigilar el cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

Art. 39. *Incapacidad temporal.*—En caso de que un trabajador cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la UTE complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda del (INSS) de modo que el trabajador perciba, sumadas ambas, el 100 por 100 de su salario real exceptuando el plus extrasalarial de transporte mientras dure la baja.

A aquellos trabajadores que por motivo de una baja derivada de enfermedad común deban ser hospitalizados, la UTE complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda del (INSS) de modo que el trabajador perciba, sumadas ambas, únicamente mientras dure la hospitalización. El 100 por 100 de su salario real, exceptuando el plus extrasalarial de transporte.

En los casos de baja derivada de enfermedad común sin hospitalización o accidente no laboral la UTE complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda del (INSS) de modo que el trabajador perciba, sumadas ambas, el 75 por 100 de su salario real exceptuando el plus extrasalarial de transporte durante los primeros tres días de la baja, el

85 por 100 desde el cuarto hasta el decimoquinto día, el 90 por 100 desde el decimosexto hasta el vigésimo día y el 100 por 100 desde el vigésimo primer día de baja hasta su finalización. En los casos de bajas inferiores a treinta días, no tendrá la consideración de salario real los importes correspondientes a los festivos prorrateados.

Los efectos de este artículo se aplicarán a partir de la firma del presente convenio colectivo y para las bajas que se produzcan a partir de la mencionada firma.

Art. 40. *Revisiones médicas.*—Anualmente la UTE realizará una revisión médica de la plantilla

Art. 41. *Riesgos laborales, salud y seguridad.*—Será de aplicación todo lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre (“Boletín Oficial del Estado” número 269, de 10 de noviembre de 1995).

Ambas partes consideran de obligada aplicación la legislación sobre salud y seguridad y, a tal efecto, se reorganizará un comité de salud y seguridad con objeto de que vele por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

De la misma forma se evaluarán los riesgos para aquella trabajadora que se encuentre en período de gestación y se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 42. *Medidas de salud y seguridad.*—La dirección de la UTE adoptará las medidas de salud y seguridad pertinentes como consecuencia de su control sobre el lugar donde el trabajo se presta, y de las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores.

Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores, en cuanto estarán obligados a observar en su propio interés determinadas conductas o prohibiciones, obligándose a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones de salud y seguridad o en su defecto ante el comité de empresa se denunciarán todas las anomalías que observen para que por el mismo, si hubiere lugar, se adopten las medidas oportunas.

Art. 43. *Servicios sanitarios.*—Los servicios sanitarios de la UTE se mantendrán de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

Art. 44. *Categorías profesionales.*—Todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas, puesto de trabajo y útiles de trabajo.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la UTE, en alguna de las siguientes categorías profesionales:

- Encargado.
- Encargado de segunda.
- Especialista planta.
- Especialista mantenimiento.
- Maestro de taller.
- Operador planta.
- Oficial primera mantenimiento.
- Oficial primera planta.
- Conductor maquinista.
- Oficial segunda mantenimiento.
- Oficial segunda planta.
- Oficial tercera planta.
- Peón especialista.
- Peón.
- Oficial primera administrativo.
- Oficial segunda administrativo.
- Auxiliar administrativo.

Art. 45. *Especificación de funciones.*—Encargado: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del jefe de explotación, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios.

Encargado de segunda: El trabajador que a las órdenes del jefe de explotación tiene a su cargo personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena.

Especialista planta: Operario especialista del funcionamiento, explotación, labores básicas de mantenimiento y limpieza de toda la maquinaria de compostaje y afino.

Especialista mantenimiento: Operario con los conocimientos y experiencia suficiente para el correcto funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones, cuadros eléctricos, control y maquinaria.

Maestro de taller: Con mando directo sobre el personal de taller y bajo las órdenes del encargado, tiene la responsabilidad del trabajo de taller correspondiéndole el cuidado de herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos de taller. Dirigirá y efectuará la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, indicando a los operarios la forma de ejecutar los trabajos, el tiempo a invertir, y las herramientas que debe utilizar.

Operador planta: En posesión de un título de formación profesional, será el operario con los conocimientos necesarios y experiencia suficiente y bajo las órdenes del encargado que controla y ejecuta los procesos de producción de las plantas de reciclaje y compostaje y afino.

Oficial primera planta: Operario con los conocimientos y experiencia suficiente para la explotación, mantenimiento y limpieza de la planta y red de lixiviados, planta de incineración de animales y planta de compostaje y afino.

Oficial primera mantenimiento: Electricistas, soldadores y mecánicos que, con conocimientos teórico-prácticos de los oficios, sin llegar a la especialización y perfección exigidas al especialista mantenimiento, ejecutan los cometidos de sus oficios con la suficiente perfección y eficacia.

Conductor-maquinista: En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento.

Oficial segunda mantenimiento: Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación y limpieza de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Oficial segunda planta: Operario encargado, en cada caso, del funcionamiento y vigilancia del mantenimiento de las grúas, compactadores y prensas y de la carga de los sub-productos, responsabilizándose de la limpieza de las citadas instalaciones y zonas aledañas.

Asimismo, serán los operarios que al no poseer la experiencia necesaria, no alcanzan aún los conocimientos para realizar su cometido con la eficacia exigida a los oficiales primera planta en la planta y red de lixiviados, planta de incineración de animales y planta de compostaje y afino.

Oficial segunda mantenimiento: Operarios que al no poseer la experiencia necesaria, no alcanzan aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la eficacia exigida a los oficiales primera mantenimiento.

Oficiales tercera: Operarios que al no poseer la experiencia necesaria, no alcanzan aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la eficacia exigida a los oficiales segunda.

Peón especialista: Operario dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

Oficial de primera administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Oficial segunda administrativo: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe o a un oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieren conocimientos generales de las técnicas administrativas.

Auxiliar administrativo: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas e inherentes al trabajo de la oficina.

Art. 46. *Subrogación.*—Al término de la concesión de la contrata, los trabajadores de la misma que ostentasen la condición de fijos en plantilla o de carácter temporal, continuarán prestando servicios en la nueva contratista, respetándose todos sus derechos, obligaciones y condiciones de trabajo, independientemente de los tipos de contrato que existan en el momento de la subrogación.

Igualmente, la empresa entrante respetará todos los derechos de representación y garantías de la representación legal de los trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión mixta paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y UTE incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuarán conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En lo no pactado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza de alcantarillado y en normas de general aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Igualdad de oportunidades

La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

ANEXO I
TABLA SALARIAL
Convenio UTE "Vertresa-Senda Ambiental, Sociedad Anónima". 2008 (Provisional)

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS PENOSO	PLUS ESPECIALIZACIÓN	PLUS TRANSPORTE	PLUS CALIDAD	PLUS NOCTURNO	VERANO/ NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA VACACIONES	COMPLEMENTO FIESTAS	HORAS EXTRAS
ENCARGADO	20,54	14,52	5,14	14,04	5,30	14,61	11,15	1.905,59	952,80	2.162,74	93,98	16,89
ENCARGADO DE 2ª	20,15	12,77	5,04	11,76	5,30	12,40	11,15	1.803,24	901,62	2.024,32	89,23	16,89
ESPECIALISTA PLANTA	19,93	11,95	5,00	10,25	5,30	12,27	11,15	1.713,68	856,87	1.913,95	87,66	16,89
ESPECIALISTA MANTENIMIENTO/ MAESTRO TALLER	19,93	11,95	5,00	10,25	5,30	12,27	11,15	1.713,68	856,87	1.913,95	87,66	16,89
OPERADOR PLANTA	19,87	12,51	4,97	6,78	5,30	9,41	11,15	1.525,73	762,87	1.699,58	86,88	16,89
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	19,87	12,51	4,97	6,78	5,30	9,41	11,15	1.525,73	762,87	1.699,58	86,88	16,89
OFICIAL 1ª PLANTA	19,87	12,51	4,97	6,78	5,30	9,41	11,15	1.525,73	762,87	1.699,58	86,88	16,89
CONDUCTOR - MAQUINISTA	19,87	12,51	4,97	6,78	5,30	9,41	11,15	1.525,73	762,87	1.699,58	86,88	16,89
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	19,41	12,17	4,86	5,84	5,30	7,67	10,00	1.416,74	708,39	1.615,13	85,29	15,59
OFICIAL 2ª PLANTA	19,41	12,17	4,86	5,84	5,30	7,67	10,00	1.416,74	708,39	1.615,13	85,29	15,59
OFICIAL 3ª PLANTA	18,73	12,24	4,68	3,85	5,30	6,15	9,11	1.198,00	597,81	1.351,86	82,92	14,30
PEÓN ESPECIALISTA	18,67	9,36	4,67	2,76	5,30	4,76	8,91	1.034,53	513,32	1.176,11	80,54	14,27
PEÓN	15,63	9,91	3,92	2,69	5,30	4,74	6,92	931,86	465,93	1.093,15	78,95	11,05
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	20,62	11,38	0,00	11,72	5,30	6,32	0,00	1.318,82	651,51	1.481,95	78,95	13,98
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	19,11	11,33	0,00	10,37	5,30	5,88	0,00	1.208,26	600,19	1.369,88	78,95	13,26
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17,46	11,22	0,00	8,70	5,30	5,44	0,00	1.145,08	572,53	1.309,83	78,95	11,84

(03/2.284/11)