

SISTEMA CISTERNAS DE EQUIPO MIXTO

TABLA DE VALORACION DE SERVICIOS DESDE 1/1/06 al 31/12/06

<u>TOXICOS</u>	2,71 euros por dia trabajado.		
<u>COMIDAS</u>	Se pagaran 17 comidas a 9,17 euros.		
<u>PRIMA CONDUCTOR</u>	3,07 euros por dia trabajado.		
<u>PRIMA PEON</u>	2,46 euros por dia trabajado.		
<u>HORAS EXTRAS</u>	<u>CONDUCTOR</u>	<u>PEON</u>	
	NORMALES	13,42	10,95
	FESTIVAS	17	17
<u>FESTIVOS</u>	Cuando se trabaje un festivo se cobrara según tabla. Si hiciera falta trabajar mas de 8 horas, las siguientes las cobraran al precio de horas festivas.		
<u>PRIMA GUARDIA</u>	Las personas que esten a disposicion de la empresa durante 24 Horas, durante una semana cobraran una prima de 140,73 Euros por cada semana.		

(03/22.026/06)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 29 de agosto de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Consorcio Sierra Oeste de Madrid (código número 2813262).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Consorcio Sierra Oeste de Madrid, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 22 de marzo de 2006, 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 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la

estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, 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 agosto de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL CONSORCIO SIERRA OESTE DE MADRID PARA 2006-2007

El presente convenio colectivo se otorga por el Consorcio Sierra Oeste de Madrid y por la central sindical Unión General de Trabajadores.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa Consorcio Sierra

Oeste y sus trabajadores, dentro de los municipios que lo componen.

Art. 2. *Ámbito personal.*—Las disposiciones de este convenio colectivo afectan a todos los trabajadores que presten sus servicios con contrato laboral en la empresa Consorcio Sierra Oeste.

A lo no contemplado en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—La vigencia general del presente convenio colectivo se iniciará a partir de la firma, finalizando el 31 de diciembre de 2007.

Art. 4. *Denuncia.*—1. Cualesquiera de las partes firmantes podrán denunciar el presente convenio colectivo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento, por telegrama o por cualquier otro medio fehaciente.

2. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este convenio y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

3. En caso de no producirse denuncia de las partes, quedará prorrogado por un año más hasta que esto se produzca.

Art. 5. *Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.*—1. Se crea una comisión paritaria de vigilancia, control, interpretación y desarrollo del convenio que entenderá de la aplicación y desarrollo del mismo.

Esta comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días a contar desde el de la firma del convenio.

2. La comisión paritaria estará compuesta por dos miembros de la comisión ejecutiva del Consorcio Sierra Oeste y por dos miembros de la representación de los trabajadores.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este convenio, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente.

Art. 7. *Principios generales.*—1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la dirección del Consorcio Sierra Oeste.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección del Consorcio Sierra Oeste o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Art. 8. *Ingresos y períodos de prueba.*—1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal se podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias, así como certificado médico de no padecer ninguna patología que pudiera incapacitar al trabajador para el desempeño de sus funciones.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Personal titulado: Seis meses.
- Restante personal, excepto el no cualificado: Tres meses.
- Personal no cualificado: Un mes.

3. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba.

4. Durante el período de prueba, tanto el Consorcio Sierra Oeste como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y cuatrienios, el tiempo invertido en el período de prueba.

7. Es potestativo para las empresas el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Art. 9. *Principios generales en materia salarial.*—1. Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente convenio colectivo tienen el carácter de mínimos.

2. La subida salarial anual para el año siguiente se establecerá con el índice de precios al consumo (IPC) fijado al 30 de noviembre del año en curso. Esta subida se incrementará a la tabla salarial presupuestaria y se empezará a abonar en la nómina del mes de enero siguiente.

3. Tendrán derecho a esta actualización salarial aquellos contratos con duración superior a un año natural.

4. Para el año 2006 el incremento salarial pactado entre las partes es del 3,4 por 100 con respecto a los salarios del año 2005.

Art. 10. *Fecha de pago.*—1. Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

Art. 11. *Salario base.*—1. El salario base retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo, así como los períodos de descanso legalmente establecidos.

2. Los salarios base de las distintas categorías profesionales son los que se recogen en el punto 1 de la tabla económica aneja a este convenio, salvo que por la empresa y el trabajador se hubiese pactado otro superior.

Art. 12. *Complemento personal de antigüedad.*—1. Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base por cuatrienio.

2. Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año en que se cumpla el cuatrienio.

3. La acumulación de los incrementos por antigüedad en ningún caso podrá suponer más de seis cuatrienios o 24 años.

El porcentaje fijado del 4 por 100 de complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicio se revisará a la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 13. *Complementos de vencimiento superior al mes.*—1. Los trabajadores con contrato superior a un año natural tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagarán en los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más la antigüedad.

2. Al personal con contrato superior a un año natural que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

3. Para los contratos con duración igual o inferior a un año estas gratificaciones extraordinarias irán prorrateadas en las doce mensualidades. Su importe se recoge en el punto 2 de la tabla económica aneja a este convenio, salvo que por la empresa y el trabajador se hubiere pactado otra diferente.

Art. 14. *Anticipos y préstamos.*—Todo el personal de la empresa con dos años al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario real por las siguientes causas:

- Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
- Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilización.
- Cualquier otra causa justificable que apruebe la comisión ejecutiva del Consorcio.

La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario real.

Todo el personal de la empresa tendrá derecho a la concesión de un anticipo de su nómina mensual (hasta un 50 por 100 de la misma). Los anticipos deberán solicitarse por escrito y antes del día 25 de cada mes, y será descontado de la nómina del mes en curso.

Art. 15. *Jornada laboral.*—1. Durante la vigencia del presente convenio colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.680 horas.

2. Se aplicará una reducción de cinco horas a la jornada laboral normal durante la segunda semana de septiembre y a los días 24 y 31 de diciembre en función de las necesidades del Consorcio Sierra Oeste.

Art. 16. *Horarios y descansos.*—1. Ninguna semana tendrá una jornada superior a treinta y siete horas y media de trabajo efectivo y distribuida de lunes a viernes, con horario diario desde las 8,00 a las 15,30 horas (siete horas y media).

Art. 17. *Horas extraordinarias.*—1. Se podrán realizar horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de los trabajos a realizar. Todas las horas extraordinarias que se realicen tendrán carácter de horas estructurales.

2. La necesidad de realización de horas extraordinarias será marcada por la gerencia del Consorcio Sierra Oeste y previo informe al representante de los trabajadores, teniendo en cuenta los trabajos a realizar y los trabajadores asignados a los mismos.

3. Las horas que excedan a la jornada anual o de ciclos inferiores a la jornada normal, serán compensadas en tiempo como horas extraordinarias.

4. Las horas extraordinarias que por causas indicadas en el apartado 1 hayan de realizarse, serán siempre compensadas en tiempo de descanso adicional, salvo cuando este tipo de compensación impida trabajos programados, en cuyo caso serán compensadas económicamente, previo informe de los representantes de los trabajadores.

5. De computarse en tiempo de descanso las horas extraordinarias se computarán cada una de estas por 1,75 de descanso cuando se realicen en días laborales y 2,25 cuando hayan sido efectuadas en sábado, domingo o festivo. Se podrá acumular este tiempo de descanso hasta construir jornadas completas que se podrán sumar a los períodos de vacaciones u otros períodos de descanso.

En el caso de compensación económica, la valoración de las horas extraordinarias se obtendrá de aplicar un aumento del 75 por 100 a la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora ordinaria} = \frac{\text{Salario base anual}}{1.680}$$

6. En todo caso el número de horas extraordinarias a realizar por cada trabajador no podrá exceder de ochenta horas al año (5 por 100 de las horas anuales), computándose del 1 de enero al 31 de diciembre.

7. En caso de que la prolongación de la jornada fuera superior a siete horas y media, el trabajador tendrá derecho a pasar los gastos de manutención ocasionados, no siendo nunca superiores a 8 euros, y justificándolos documentalmente.

Art. 18. *Formación.*—1. El trabajador tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. El Consorcio Sierra Oeste podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

Art. 19. *Licencias sin sueldo.*—El trabajador que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a doce. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de dos años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Art. 20. *Permisos retribuidos y vacaciones.*—1. Los trabajado-

res tendrán derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días en caso de nacimiento de un hijo.
- Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- Dos días por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.
- Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.

2. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

3. Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales. Dentro del primer trimestre se confeccionará el calendario de vacaciones del año.

Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador.

4. Todo trabajador dispondrá de cuatro horas al mes dependiendo de la duración de su contrato, que podrán ser acumuladas y/o agrupadas en jornadas laborales para la realización de asuntos propios, sin necesidad de justificación. Estas horas deberán ser disfrutadas en el año natural en el que se generen, perdiéndose el derecho de disfrute de aquellas horas que no sean utilizadas en dicho año; es decir, no tendrán carácter acumulativo plurianual.

Al margen de estas horas sin justificación, el trabajador no podrá solicitar otro permiso relacionado con asuntos propios de cualquier índole, con la excepción de los recogidos en los puntos primero, segundo y tercero de este artículo.

Para su disfrute y autorización, el trabajador deberá comunicarlo por escrito al responsable de personal, con una anticipación no menor a tres días. El responsable de personal comunicará su autorización por escrito en un tiempo no inferior a dos días desde su solicitud. No se podrá solicitar períodos menores a dos horas, ni fracciones de hora, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador.

El responsable de personal informará mensualmente al representante de los trabajadores de los permisos disfrutados por cada uno de los trabajadores. Igualmente el responsable de los trabajadores informará con la misma periodicidad a todos los trabajadores de ello, con objeto de cumplir con los principios de transparencia informativa y objetividad en las decisiones.

Art. 21. *Maternidad, cuidado de familiares y lactancia.*—De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al

cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia 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.

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

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determine.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora y media de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico 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 tercio 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 anteriores, 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 4 y 5 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.

6. Protección de la maternidad. Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por

motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la proyección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 22. *Incapacidad temporal.*—Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. En las enfermedades sin baja con aviso al empresario, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario, sin que ese beneficio pueda exceder de cuatro días al año. Lo señalado en ese punto será computable a los efectos establecidos en el punto 2 de este precepto para las enfermedades o accidentes a que se refieren los apartados a), b) y c).

2. El Consorcio Sierra Oeste completará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social, en los casos y porcentajes que a continuación se expresan:

- a) Enfermedades o accidentes de duración inferior treinta días: En caso de enfermedad justificada, con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por las disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario.
- b) Enfermedades o accidentes no laborales de más de treinta días: Durante los treinta primeros días se aplicará lo dispuesto en el apartado 2.a). Desde el día 31 hasta el 270 la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social en un 25 por 100. Desde el 271 en adelante solo se cobrará la prestación de la Seguridad Social.
- c) En caso de varias enfermedades o accidentes no laborales de más de treinta días: Solo abonará los complementos de los puntos 1 y 2 durante un máximo de nueve meses al año.

Art. 23. *Excedencias.*—1. Los trabajadores podrán pasar a la situación de excedencia, sin que tengan derecho a retribución alguna en tanto se reincorporen al servicio activo.

2. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. *Ceses.*—El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario.

Art. 25. *Jubilación anticipada.*—Los trabajadores que se jubilen antes de los sesenta y cinco años de edad y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a seis mensualidades de su retribución real.

Art. 26. *Dietas y kilometraje.*—1. Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad que se concreta en el punto 2 de la tabla económica aneja a este convenio, que se actualizará anualmente según el índice de precios al consumo (IPC) del mes de noviembre del año en curso.

2. El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 15 por 100 por desayuno, 55 por 100 por comida y 30 por 100 por cena.

1. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si estos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará la cantidad que se fija en el punto 2 de la tabla económica aneja a este convenio,

excepto que dicha cantidad esté contemplada en la orden reguladora o por el órgano gestor de la ayuda o programa por el que haya sido contratado dicho trabajador. En este caso se percibirá el importe por kilómetro fijado en dicha orden o por el órgano gestor de dicho programa.

Art. 27. *Traslados.*—1. Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.

2. El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varios los que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. En caso de empate en la antigüedad en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad.

3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. *Clases de faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio del Consorcio Sierra Oeste, reguladas por este convenio colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 29. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y de limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

Art. 30. *Faltas graves.*—Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Art. 31. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destruir o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
6. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil

o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

8. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Art. 32. *Sanciones.*—1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- A) Faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.
- B) Faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
 - c) Cambio de centro de trabajo.
 - d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.
- C) Faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
 - c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
 - d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
 - e) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Art. 33. *Régimen sancionador.*—1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá en caso de faltas leves a la gerencia del Consorcio Sierra Oeste, previo visto bueno del presidente e informando al representante de los trabajadores, y en caso de faltas graves y muy graves se requerirá la realización de un expediente disciplinario.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de: a) Delegado de personal; o b) Delegado sindical.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el gerente del Consorcio Sierra Oeste. Será necesario la designación de un instructor por parte de la comisión ejecutiva del Consorcio Sierra Oeste. Tras la aceptación del instructor, se procederá por este a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la gerencia la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia al delegado de personal.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a un mes.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá

de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y exista en la misma delegados sindicales.

5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

6. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que el Consorcio Sierra Oeste tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

7. La cancelación de expediente de faltas y sanciones se producirá a los tres meses para las faltas leves, al año para las graves y a los dos años para las muy graves.

8. Los trabajadores con contrato laboral temporal que hubiesen sido sancionados con despido disciplinario no podrán ser sujetos a nuevos contratos.

Art. 34. *Derechos sindicales.*—Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 35. *Categorías profesionales.*—Las definiciones de las categorías profesionales son las siguientes, y a las que corresponden los niveles salariales que a continuación se indican.

SECCIÓN PRIMERA

Personal técnico

- a) Gerente: Es el que se halla en posesión de título de licenciado universitario de grado superior, que bajo la dependencia directa del presidente, lleva la responsabilidad general de los planes, programas y proyectos de las Iniciativas Comunitarias Europeas, así como los programas que le sean designados por la comisión ejecutiva del Consorcio Sierra Oeste, con sus recursos humanos y económicos.
- b) Director de programas: Es el que se halla en posesión de título de licenciado universitario de grado superior, que, bajo la dependencia directa del presidente, lleva la responsabilidad general de los programas y proyectos de empleo, formación y nuevas tecnologías, así como los programas que le sean designados por la comisión ejecutiva del Consorcio Sierra Oeste, con sus recursos humanos y económicos.
- c) Técnico de programa de ayudas: Son aquellos que provistos o no de poderes, bajo la dependencia de la gerencia, llevan la responsabilidad directa de un programa de ayudas públicas.
- d) Técnico de programa de empleo: Son aquellos que provistos o no de poderes, bajo la dependencia de la gerencia, llevan la responsabilidad de un programa de empleo.
- e) Técnico de programas socioeconómicos: Son aquellos que provistos o no de poderes, bajo la dependencia de la gerencia, llevan la responsabilidad directa de un programa socioeconómico.
- f) Técnico de políticas de desarrollo local: Son aquellos que provistos o no de poderes, bajo la dependencia de la gerencia, llevan la responsabilidad directa de líneas estratégicas de desarrollo socioeconómico territorial.

SECCIÓN SEGUNDA

Personal de apoyo administrativo

- a) Coordinador administrativo y de personal: Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas de la gerencia o del director de programas, lleva la responsabilidad directa de trabajos y del personal de apoyo administrativo, y que requieren iniciativa.
- b) Oficial general: Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas de la gerencia, director de programas, coordinador administrativo o de un técnico, lleva la responsabilidad directa de trabajos que requieren iniciativa.
- c) Oficial de apoyo: Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del coordinador administrativo,

oficial general o técnico, lleva la responsabilidad directa de trabajos que requieren iniciativa.

- d) **Auxiliar:** Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida realiza trabajos que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

SECCIÓN TERCERA

Personal contratado en virtud de las políticas activas de empleo regionales

- a) **Personal técnico de programas de políticas de empleo:** Es el empleado, contratado a través de las órdenes anuales del centro directivo competente de programas de políticas activas de empleo, incluyendo aquellos trabajadores desempleados contratados en la realización de obras y servicios de interés general y social a través de la orden anual del centro directivo competente, que bajo la dependencia de la gerencia, lleva la responsabilidad directa de trabajos que requieren iniciativa.
- b) **Personal general de programas de políticas activas de empleo:** Es el empleado que, contratado a través de la orden anual del centro directivo competente de programas de talleres de empleo, realizando trabajos con responsabilidad restringida, participa en un programa de empleo dirigido a mejorar su cualificación profesional y favorecer su inserción laboral.
- c) **Personal de inserción laboral:** Es el empleado que, contratado a través de la orden anual del centro directivo competente, para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social, realizando trabajos con responsabilidad restringida, participa en un programa de empleo dirigido a facilitar su práctica profesional.

Art. 36. *Solución de conflictos.*—Las partes firmantes de este convenio, por parte sindical, Unión General de los Trabajadores (UGT), y por parte empresarial, Consorcio Sierra Oeste de Madrid, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento a incorporar.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión 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.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará 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.

Categoría	Nivel salarial
Personal técnico:	
Gerente	1
Director de programas	1
Técnico de programas de ayudas	2
Técnico de programas de empleo	3
Técnico de programas socioeconómicos	4
Técnico de políticas de desarrollo local	2
Personal de apoyo administrativo:	
Coordinador administrativo y de personal	3
Oficial general	4
Oficial de apoyo	5
Auxiliar	6
Personal contratado en virtud de las políticas activas de empleo regionales:	
Personal técnico de programas de políticas de empleo	7

Categoría	Nivel salarial
Personal general de programas de políticas activas de empleo	8
Personal de inserción laboral	9

Firman el presente convenio colectivo del Consorcio Sierra Oeste de Madrid en San Martín de Valdeiglesias, a 22 de marzo de 2006, por una parte, don José Luis García Sánchez, como Presidente del Consorcio Sierra Oeste; don Juan Luis Reguilón Miguel y don Félix González Otero, como representantes del Consorcio Sierra Oeste en la comisión negociadora, y por otra, don José María García Yuste, como delegado de personal del Consorcio Sierra Oeste; don Roberto Cordero Navarro, como representante del personal del Consorcio Sierra Oeste en la comisión negociadora, y don Jesús Ortega Sanz, en representación de la Federación de Servicios Públicos de UGT Madrid.

ANEXO 1

TABLA ECONÓMICA 2006 (MÍNIMOS)

Punto 1

Niveles	SALARIO BRUTO (EUROS/MES)		Salario bruto anual (euros)
	12 pagas (con prorrateo de pagas extras)	14 pagas	
1	2.500,00	2.142,86	30.000
2	1.791,67	1.535,71	21.500
3	1.708,33	1.464,29	20.500
4	1.500,00	1.285,71	18.000
5	1.250,00	1.071,43	15.000
6	750,00	642,86	9.000
7	900,00	771,42	10.800
8	750,00	642,86	9.000
9	750,00	642,86	9.000

Punto 2

	Euros
Dieta íntegra nacional	37,00
Dieta íntegra internacional	93,00
Cada kilómetro	0,20

(03/22.028/06)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 29 de agosto de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Udra Mantenimiento, Sociedad Limitada" (código número 2813882).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Udra Mantenimiento, Sociedad Limitada", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 19 de febrero de 2006, 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 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estruc-