

**CONVENIO COLECTIVO DE VERTRESA-SENDA
AMBIENTAL, S.A. U.T.E.**

**CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS
SÓLIDOS ÚRBANOS “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 U.T.E. que presten sus servicios en el centro de trabajo que esta tiene en el Centro de Tratamiento de R.S.U. “Las Dehesas” (Madrid), fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

ARTÍCULO 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 éste.

ARTÍCULO 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, 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.

ARTÍCULO 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, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que queden pactadas.

ARTÍCULO 5.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Se crea una Comisión Mixta Paritaria en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por cuatro representantes de la U.T.E. 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 10 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.

ARTÍCULO 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€ 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 8.- ANTIGÜEDAD.

El complemento personal de antigüedad queda establecido en dos trienios del 5 % y posteriores quinquenios del 6 % 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 %.

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

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

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

Una vez cumplidos los 31 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 40%. Se estima este 40% como tope de antigüedad para todas las categorías profesionales.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 334 días al año.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 15.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES.

La U.T.E. 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, el día 13 de Diciembre y Beneficios, 28 de febrero o día anterior.

d).- Periodo 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.

ARTÍCULO 16.- 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 1 hora 30 minutos de libranza, estableciéndose el momento del disfrute del descanso mediante acuerdo entre la U.T.E. y el trabajador. En el caso de ser abonadas, éstas 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. **Se establece un periodo máximo de disfrute de 8 días seguidos por libranza. Los días acumulados para libranza durante un año se deberán disfrutar como máximo el último día hábil del mes de febrero del año siguiente.**

2.- Retribución días festivos.

a).- Debido al carácter público del servicio que se realiza en el Centro de Tratamiento de R.S.U. 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, los operarios que designe la U.T.E. trabajarán 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.

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.

Cuando una libranza coincida en festivo, el trabajador percibirá el complemento fiesta, sin descanso compensatorio. El abono de dicha cantidad se realizará mensualmente, incluso en

el mes de vacaciones y será el resultado de multiplicar por quince la cantidad de complemento fiesta que aparece en las tablas salariales para cada una de las categorías, dividida entre doce. Este acuerdo entrará en vigor a la firma del presente Convenio sin retroactividad anual.

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 tendrán que trabajar la noche del descanso semanal (noche del domingo al lunes), percibiendo el complemento festivo más 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, trabajarán el domingo, percibiendo el complemento festivo más los complementos por día efectivo de trabajo, de modo que igualmente en ningún caso se deje de prestar servicio dos o más días consecutivos.

Cuando San Martín de Porres coincida en domingo, el personal que habitualmente trabaja los días festivos percibirá por dicho día la retribución del domingo, así como el complemento de fiesta establecido en el Anexo 1, según categoría.

3.- Horas extraordinarias de fuerza mayor.

A los efectos previstos en la O.M. TAS/118/2003 art. 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 U.T.E. 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.

ARTÍCULO 17.- TABLA SALARIAL.

Las retribuciones del personal comprendido en el presente Convenio, se fijarán como Anexo formando parte inseparable del mismo.

A partir de la firma del convenio aquellos trabajadores que no pertenezcan al grupo de trabajadores subrogados, pasarán a cobrar el premio de constancia y puntualidad en las mismas condiciones que estos primeros.

ARTÍCULO 18.- REVISIÓN SALARIAL.

El incremento salarial para el año 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 será del IPC+0,5% para cada uno de los años sobre el salario del personal subrogado. Para los trabajadores de Condiciones Especiales será reducción al 10% respecto al personal subrogado y para el resto de trabajadores será reducción al 70% con respecto a los trabajadores de Condiciones Especiales.

CAPÍTULO III.

JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS.

ARTÍCULO 19.- JORNADA.

La jornada del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio será de 39 horas semanales de trabajo, distribuidas de lunes a sábado, con un descanso de 30 minutos diarios considerados como tiempo realmente trabajado.

ARTÍCULO 20.- 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.

ARTÍCULO 21.- 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 U.T.E. establecerá a principios de año el calendario de vacaciones, en función de las necesidades del servicio, concediéndose éstas 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 periodo, 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% de los trabajadores de una misma categoría y turno en esta situación. En el caso de que las peticiones superasen el mencionado 20%, la concesión se realizará por orden de presentación de la petición.

Se incrementará un día de descanso retribuido para los años 2008 y 2009. Se incrementará un día de descanso retribuido para los años 2010 y 2011. Se incrementarán 2 días de descanso retribuido para el año 2012.

2008 Total 2 d.c.

2009 Total 2 d.c.

2010 Total 3 d.c.

2011 Total 3 d.c.

2012 Total 5 d.c.

ARTÍCULO 22.- 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, 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 Autónoma de Madrid, el plazo será de cuatro días.**
4. **Dos días cuando haya operación quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, siempre y cuando la operación haya sido prescrita por un facultativo y se justifique convenientemente, quedando excluidas las operaciones de estética o similar.**
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.

ARTÍCULO 23.- 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, ésta será de al menos un año.

No obstante, los trabajadores mayores de 55 años, siempre que lo soliciten, no rotarán, permaneciendo éstos en los turnos de mañana y de tarde.

ARTÍCULO 24.- COMPLEMENTO DE FONDO SOCIAL.

La U.T.E. se compromete a entregar la cantidad de 3.000 € 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 € 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 de 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 U.T.E. incrementará la cuantía de ayuda en un 10% complementario.

La U.T.E. abonará el 80 %, hasta un máximo de 175 € del costo de las gafas que se rompan como consecuencia de la realización del trabajo, siempre que éstas hayan sido prescritas por facultativos.

ARTÍCULO 25.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

El personal fijo con más de 6 meses de antigüedad en la U.T.E., podrá solicitar de ésta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable, por un importe de 900 €

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará por un periodo de 1 año y máximo de 2, 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, etc., muerte o grave enfermedad del trabajador o sus descendientes.

La U.T.E. pondrá a disposición de la citada Comisión, a fin de que ésta lleve a cabo la concesión de préstamos o anticipos, la cantidad de 12.000 €, considerándose incluidos en dicho fondo los préstamos no amortizados en anteriores años.

ARTÍCULO 26.- SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD PROFESIONAL.

1.- La U.T.E. 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 19.093,79 €
- Para los casos de fallecimiento derivado de enfermedad común o accidente no laboral la cantidad de 5.771,33 €

2.- Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la U.T.E. en el momento de producirse la contingencia y siempre que ésta 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, éste se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la U.T.E., 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 U.T.E., 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 U.T.E., 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 sólo en una de ellas por la compañía aseguradora, la U.T.E., 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 U.T.E. 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 U.T.E., una vez tenga conocimiento de las mismas, dará cuenta al Comité de U.T.E. 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 U.T.E. 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 ésta 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 U.T.E., 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 derivadas de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la U.T.E.

ARTÍCULO 27.- COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN.

Al producirse la jubilación de un trabajador, la U.T.E. 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 60 años. 1220€(actualizar cantidades con arreglo a subidas pactadas)
- Si se solicita a los 61 años. 770€(actualizar cantidades con arreglo a subidas pactadas)
- Si se solicita a los 62 años. 660€(actualizar cantidades con arreglo a subidas pactadas)
- Si se solicita a los 63 años. 240€(actualizar cantidades con arreglo a subidas pactadas)
- Si se solicita a los 64 años. 160€(actualizar cantidades con arreglo a subidas pactadas)
- Si se solicita a los 65 años. 128€(actualizar cantidades con arreglo a subidas pactadas)

Igualmente, se abonará idéntica cantidad de 128€ 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.

ARTÍCULO 28.- JUBILACION ANTICIPADA PARCIAL.

De conformidad con el Real Decreto 1.194/1.985 de 17 de Julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la U.T.E., 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 64 años, al personal que hubiese optado por la modalidad de jubilación anticipada parcial que se regula a continuación en el presente acuerdo.

Jubilación anticipada parcial: Todos los trabajadores que cumpliendo los requisitos exigidos por la Ley deseen adscribirse a la modalidad de jubilación anticipada parcial podrán hacerlo, siempre y cuando se cumplan las condiciones que necesariamente se establecen en el anexo II del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 29.- PLANTILLA E INGRESOS.

Todas las bajas laborales que se produzcan en la U.T.E. por jubilaciones, bajas voluntarias, despidos o I.T., y que tengan que ser cubiertas por necesidades del servicio, se cubrirán con personal de la U.T.E.

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

La U.T.E. 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 R.S.U. para el Ayuntamiento de Madrid, la U.T.E. se compromete a mantener como mínimo cincuenta y un trabajadores en su plantilla hasta el 31 de diciembre de 2012.

ARTÍCULO 30.- EXCEDENCIA FORZOSA Y VOLUNTARIA.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su

vigencia. El reintegro 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 U.T.E., 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 sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la U.T.E., 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 y al cómputo de la antigüedad durante dicho año.

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.

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 reintegro.

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

ARTÍCULO 31.- ACCIDENTE DE TRÁFICO.

La empresa se compromete a garantizar que 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.

No obstante, y hasta su recuperación, tendrá la obligación de trabajar en aquel puesto para el que no se requiera estar en posesión del mismo.

Además, aquellos trabajadores que les sea retirado el carné de conducir como consecuencia de la pérdida por cualquier causa de todos los puntos del mismo, tendrán la obligación de volver a obtenerlo antes de nueve meses. En caso de que no fuese así, la empresa solo tendrá la obligación de abonarles el salario de la categoría profesional para la que esté capacitado.

En el caso de que la totalidad de los puntos le hayan sido retirados fuera del horario de trabajo, la empresa le asignará un nuevo puesto de trabajo hasta que le sea devuelto, recibiendo el trabajador la retribución correspondiente a la nueva categoría. Esta misma situación se dará si los puntos que motivan la retirada del carné, son por causas de conducción temeraria, toxicología o alcoholismo.

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.

ARTÍCULO 32.- PROMOCIÓN Y ASCENSOS.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y renovación por parte de la U.T.E., encontrándose entre estos los puestos de Encargados, Encargados de 2ª 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 U.T.E. 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.

ARTÍCULO 33.- 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 U.T.E. cuyas funciones serán vigilar y proponer a la U.T.E. todas las cuestiones que se planteen en relación con el artículo 32.

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.

ARTÍCULO 34.- CENSOS.

La U.T.E. confeccionará anualmente, en cada centro de trabajo, 2 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 U.T.E., categoría y D.N.I. 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 30 días desde la publicación de los mismos para reclamar por escrito ante la U.T.E. si se considera mal encuadrado, a efectos de que se realice por la misma la oportuna corrección. La U.T.E. estará obligada a contestar en el plazo de 15 días.

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

La U.T.E., 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.

ARTÍCULO 35.- 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.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la U.T.E. para un año de duración excepto en las que especifique otra cosa.

El color de las prendas será el que exija el Ayuntamiento de Madrid.

Las prendas de verano se entregarán en mayo.

Las prendas de invierno se entregarán en octubre.

Dichas prendas serán las que a continuación se detallan, según las distintas categorías:

VERANO

Personal de explotación:

Dos camisas manga corta.

Dos pantalones de algodón.

Una gorra.

Dos toallas.

Dos pares de calcetines de algodón.

Una cazadora (cada 2 años).

Un par de zapatos con plantilla y puntera de acero.

Personal de mantenimiento:

Dos camisas de manga corta.

Dos monos de trabajo.

Una gorra.

Dos toallas.

Dos pares de calcetines de algodón.

Un par de botas con plantilla y puntera de acero.^(*)

^(*) A los soldadores se les dará calzado con cierre de hebilla para mayor seguridad.

INVIERNO

Personal de explotación:

Dos camisas de manga larga.

Dos pantalones de pana.

Una gorra.

Dos toallas.

Dos pares de calcetines de lana.

Un jersey (cada 2 años).^(*)

Un anorak (cada 2 años).^(*)

Un forro polar (cada 2 años).^(*)

Un par de botas con plantilla y puntera de acero.

^(*) Se dará en años alternos. Un año un jersey y un anorak, y el siguiente un forro polar.

Personal de mantenimiento:

Dos camisas de manga larga.

Dos monos de trabajo.

Una gorra.

Dos toallas.

Dos pares de calcetines de lana.

Un jersey (cada 2 años).^(*)

Un anorak (cada 2 años).^(*)

Un buzo antifrío (cada 2 años).^(*)

Un par de botas con plantilla y puntera de acero.^(**)

^(*) Se dará en años alternos. Un año un jersey y un anorak, y el siguiente un buzo antifrío.

^(**) A los soldados se les dará calzado con cierre de hebilla para mayor seguridad.

Personal de mantenimiento eléctrico:

Verano:

Dos polos de manga corta.

Dos pantalones de algodón.

Una gorra.

Dos toallas.

Dos pares de calcetines.

Una cazadora (cada 2 años).

Un par de botas con plantilla y puntera de acero.

Invierno:

Dos polos de manga larga.

Dos pantalones de algodón.

Una gorra.

Dos toallas.

Dos pares de calcetines.

Un jersey (cada 2 años).^(*)

Un anorak (cada 2 años).^(*)

Un forro polar (cada 2 años).^(*)

Un para de botas con plantilla y puntera de acero.

^(*) Se dará en años alternos. Un año un jersey y un anorak, y el siguiente un forro polar.

ARTÍCULO 36.- 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% 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% 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% de su salario real exceptuando el plus extrasalarial de transporte durante los primeros tres días de la baja, el 85% desde el cuarto hasta el decimoquinto día, el 90% desde el decimosexto hasta el vigésimo día y el 100% desde el vigésimo primer día de baja hasta su finalización.

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.

ARTÍCULO 37.-REVISIONES MÉDICAS.

Anualmente la UTE realizará una revisión médica de la plantilla

ARTÍCULO 38.- 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 (B.O.E. n.º: 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 periodo de gestación y se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

ARTÍCULO 39.- MEDIDAS DE SALUD Y SEGURIDAD.

La dirección de la U.T.E. 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 medias oportunas.

ARTÍCULO 40.- SERVICIOS SANITARIOS.

Los Servicios sanitarios de la U.T.E., se mantendrán de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 41.- 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 U.T.E., en alguna de las siguientes categorías profesionales:

Encargado.

Encargado de 2ª.

Especialista Planta.

Especialista Mantenimiento.

Maestro de Taller

Operador Planta.

Oficial 1ª Mantenimiento.

Oficial 1ª Planta.

Conductor-Maquinista.

Oficial 2ª Mantenimiento.

Oficial 2ª Planta.

Oficial 3ª Planta.

Peón especialista.

Peón.

Oficial de 1ª administrativo.

Oficial de 2ª administrativo.

Auxiliar administrativo.

ARTÍCULO 42.- 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 ordenes 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 1ª 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 1ª 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.

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 2ª Planta:, operario encargado, en cada caso, del funcionamiento y vigilancia del mantenimiento de las Grúas, Compactadores y Prensas y de la carga de los subproductos, responsabilizándose de la limpieza de las citadas instalaciones y zonas aledañas.

Así mismo, 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 1ª Planta en la Planta y red de lixiviados, Planta de incineración de animales y Planta de compostaje y afino.

- Oficial 2ª 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 1ª Mantenimiento.
- Oficiales 3ª: 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 2ª.
- 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 1ª 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 de 2ª 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.

ARTÍCULO 43.- 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 U.T.E. 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

A la firma del presente convenio se creará una comisión que estudiará la implantación de un plan de igualdad tal y como determina la Legislación vigente.

De la misma forma, en el caso de que algún trabajador desee disfrutar de su permiso por lactancia, podrá hacerlo en jornadas completas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. PREMIO DE VINCULACIÓN

Durante la vigencia del presente Convenio, el personal en activo que cumpla 25 años de antigüedad en la empresa, percibirá un premio de vinculación de 321,68 € por una sola vez, que será abonable dentro del trimestre natural siguiente al cumplimiento de dicha antigüedad.

a estos efectos, se entenderá por trabajador en activo aquél que se encuentre en situación de alta en seguridad social por esta empresa.

ANEXO II

JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Al amparo de lo dispuesto por el Art. 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y con el fin de impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo opten por jubilarse a tiempo parcial, a partir de los 60 años de edad y antes de alcanzar los 65 años, concertando paralelamente con la U.T.E. un contrato a tiempo parcial reduciendo su jornada de trabajo y salario. Dicha posibilidad está sujeta a los siguientes requisitos:

Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo los trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo, a la exigida con carácter general (es decir 60 años). Dicha acreditación se efectuará presentando ante la U.T.E. informe de la Entidad gestora que certifique estas condiciones generales. Junto al mencionado informe deberá presentarse escrito del interesado dirigido a la U.T.E. solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento de inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.

El porcentaje de jornada en que se podrá solicitar la jubilación parcial será siempre y en todo momento del 83%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la U.T.E. por el 17% restante de jornada, sin que pueda efectuarse ninguna variación de esta jornada por parte del trabajador. No obstante, si por necesidades del servicio fuera necesario, la U.T.E. podrá modificar, mediante acuerdo con el trabajador, los porcentajes antes mencionados respetando en todo caso lo establecido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descansos y vacaciones deberán realizarse de modo ininterrumpido durante los meses de julio, agosto y septiembre de cada año, comenzando en el turno que establezca la U.T.E. 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 U.T.E. 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 los que se trabaje, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengo superior al mensual.

La U.T.E. celebrará simultáneamente un contrato de relevo por escrito en modelo oficial con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la U.T.E. un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo 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 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la U.T.E. por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

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

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquél para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador 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 240 euros si se solicita antes de cumplir la edad de 64 años y de 160 euros si se solicita antes de cumplir los 65 años, por año de servicio prestado en la U.T.E., 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 27º 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 art. 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 U.T.E..

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 U.T.E..

Los artículos 24 y 25 del vigente Convenio Colectivo se aplicarán a los trabajadores jubilados parcialmente en proporción a la jornada efectivamente trabajada.