

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Educación y Empleo

- 24** *RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Servicio de Limpieza de Viales de las Plataformas Alta y Baja del Polígono Alimentario de Mercamadrid) (código número 28100242012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Servicio de Limpieza de Viales de las Plataformas Alta y Baja del Polígono Alimentario de Mercamadrid), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 21 de diciembre de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, 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 9 de mayo de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "URBASER, S.A." PARA EL "SERVICIO DE LIMPIEZA DE VIALES DE LA PLATAFORMA ALTA DEL POLIGONO ALIMENTARIO DE MERCAMADRID" Y EL "SERVICIO DE LIMPIEZA DE VIALES DE LA PLATAFORMA BAJA DEL POLIGONO ALIMENTARIO DE MERCAMADRID"**

Capítulo I

*Condiciones Generales*

**Artículo 1. Partes que conciertan el convenio colectivo**

El presente convenio se ha suscrito por la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima", como empresa adjudicataria del "Servicio de Limpieza de Viales de la Plataforma Alta del Polígono Alimentario de Mercamadrid" y del "Servicio de Limpieza de Viales de la Plataforma Baja del Polígono Alimentario de Mercamadrid", la representación legal de los trabajadores y la Federación Regional de Actividades Diversas de Madrid de CCOO.

Las partes que la suscriben tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales vigentes para establecer el presente convenio colectivo, obligando, por tanto, a la empresa y a los trabajadores en él incluidos durante todo el tiempo de su vigencia.

**Art. 2. Ámbito personal y territorial**

El presente convenio colectivo tendrá ámbito de centro de trabajo limitado a los trabajadores del "Servicio de Limpieza de Viales de la Plataforma Alta del Polígono Alimentario de Mercamadrid" y del "Servicio de Limpieza de Viales de la Plataforma Baja del Polígono Alimentario de Mercamadrid", regulando las condiciones de trabajo entre la empresa adjudicataria del citado servicio y los trabajadores adscritos a dicho centro.

**Art. 3. Vigencia, duración y prórroga**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, , si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2011, salvo indicación en contrario.

Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2014.

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

**Art. 4. Absorción del personal**

A la finalización de la concesión de la contrata con "Mercamadrid", los trabajadores de la empresa que estuviesen fijos o por contrato entrarán a la nueva contrata, respetándose todos sus derechos y obligaciones. Asimismo, se estará a lo dispuesto en el convenio general del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

**Art. 5. Condiciones**

Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas en su conjunto y en cómputo anual, sin haber lugar a la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

**Art. 6. Absorción y compensación**

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por los convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactados.

**Art. 7. Comisión paritaria**

Se crea una comisión mixta de vigilancia para la aplicación e interpretación del convenio. Las funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.

- c) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

La comisión mixta paritaria, que se reunirá a instancia de parte, deberá emitir su informe en un plazo máximo de cinco días a contar desde el día siguiente en que fue solicitado. Sus informes y actividades no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las Leyes según forma y alcance que esta regulan.

## Capítulo II

### *Jornada, vacaciones y descansos*

#### **Art. 8. Jornada laboral**

La jornada de trabajo será en cómputo anual de 1.624 horas:

- a) La jornada diaria será de siete horas efectivas en el puesto de trabajo, que incluye sesenta minutos de bocadillo que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.
- b) La jornada laboral se desarrollará de lunes a sábados, excepto festivos. Como el cómputo de jornada diaria en las condiciones anteriormente indicadas excede de las pactadas en este artículo, se establece una compensación por excesos de jornadas trabajadas que se traduce en 40 días hábiles libres (para una jornada anual de 1.624 horas efectivas) que se disfrutaran de la siguiente forma: Tres semanas y el resto sábados. Los días hábiles libres se abonarán a razón de salario base, antigüedad, complementos salariales y plus transporte indicados en el artículo 23 del presente convenio. Las libranzas de cada trabajador, así como todos los cálculos de las mismas con la fórmula correspondiente, irán en los cuadrantes elaborados al efecto por la RLT y la empresa.
- c) En el caso de que el año fuese bisiesto sería un día hábil más de libranza.
- d) Las diferencias, tanto a favor como en contra, irán a días de pico que se compensarán dentro del año natural, en todo caso, hasta el 31 de enero del año siguiente. Si una vez realizada la distribución indicada en este artículo, si la jornada anual de cualquier año resultara superior a la pactada para cada año como tiempo efectivo de trabajo, se considerará que el exceso corresponde a tiempo de bocadillo como tiempo no efectivo de trabajo.

#### **Art. 9. Horas extraordinarias**

Dado el carácter de servicio público de las actividades a que se refiere el artículo 2 del presente convenio, ambas partes reconocen la necesidad de realizar horas extraordinarias cuando las circunstancias productivas lo requieran.

Cálculo de horas extraordinarias:

Valor hora extra =  $x \cdot 1,75 \% + S$ . base día  
Esta fórmula se aplicará a todas las categorías.

#### **Art. 10. Vacaciones**

Todo el personal sujeto a este convenio tendrá derecho a treinta y un días naturales de vacaciones anuales, disfrutándose en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, abonándose treinta y un días de antigüedad en el mes de vacaciones.

Si las vacaciones se disfrutasen íntegramente fuera de los meses establecidos a tal fin, el trabajador disfrutará de treinta y cinco días naturales, debiendo comunicárselo a la empresa con quince días de antelación.

Cada uno de los días extra de vacaciones se cobrará como día efectivamente trabajado, con el salario base y los pluses que le correspondan, más la antigüedad.

El trabajador podrá solicitar por escrito, antes del 31 de mayo, el fraccionamiento de sus vacaciones en dos períodos (de 15 y 16 días o viceversa), debiendo estar comprendido uno de los mismos dentro del período vacacional que le corresponda al trabajador y el otro necesariamente dentro del período del 01 de julio al 31 de agosto, debiendo coincidir cada uno de ellos con la primera o segunda quincena del mes. La aceptación de dichas solicitudes será potestad de la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

El disfrute no podrá comenzar en sábado, domingos ni víspera de festivo.

La asignación individual de turno de vacaciones que corresponda a cada trabajador se efectuará por los trabajadores y sus representantes y se expondrá en el tablón de anuncios de la empresa en el centro de trabajo.

Si antes de disfrutar las semanas de libranza el trabajador estuviese en situación de incapacidad temporal, tendría que disfrutarlas cuando reciba el alta médica de mutuo acuerdo con la empresa. No obstante, si dentro de las semanas de libranza se produjera incapacidad temporal con hospitalización, se detendría el cómputo de días de descanso.

Si antes de disfrutar el sábado libre estuviese en situación de incapacidad temporal, tendría que disfrutarlo cuando reciba el alta médica de mutuo acuerdo con la empresa.

Si al inicio de sus vacaciones el trabajador se encontrase en la situación de incapacidad temporal disfrutará sus vacaciones cuando reciba el alta médica. Igualmente, si el trabajador que estuviese disfrutando de sus vacaciones cayera en situación de incapacidad temporal con hospitalización, se interrumpirá el disfrute de las mismas, disfrutando nuevamente del período que reste cuando reciba el alta médica y de mutuo acuerdo con la empresa. Será inexcusable la acreditación de los días de hospitalización para que no computen dichos días como de vacaciones.

En el caso de que el trabajador permaneciera de baja a la finalización del año natural, las vacaciones se perderán.

#### Art. 11. Descanso dominical y fiestas

Los domingos y festivos se considerarán días de descanso para todos los trabajadores. El día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres, será día de trabajo, abonándose una paga extraordinaria en los términos previstos en el artículo 22 del presente convenio. Cuando coincida en domingo se trasladará al lunes inmediato, abonándose de la misma forma.

El personal que por necesidades del servicio tenga que trabajar en San Martín de Porres percibirá la cantidad de 100 .

### Capítulo III

#### Condiciones de trabajo

#### Art. 12. Licencias y permisos

La empresa, sin perjuicio de las necesidades del servicio, deberá conceder hasta un máximo de quince días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudios, etcétera. Este plazo se podrá aumentar a treinta días máximo en situaciones especiales.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido como día efectivamente trabajado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- Diez días al año por exámenes para estudios oficiales.
- Dieciocho días retribuidos en caso de matrimonio.
- Tres días por enfermedad grave, intervención quirúrgica grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuatro si es fuera de la Comunidad de Madrid.
- Dos días por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por fallecimiento de tíos carnales y sobrinos y dos si es fuera de la Comunidad de Madrid.
- Tres días, de los cuales dos, al menos, serán hábiles, por nacimiento o adopción de hijo o hija del trabajador. Si concurriese enfermedad grave de la madre o el hecho es fuera de la Comunidad de Madrid, se ampliará a cinco días.
- Dos días por traslado de domicilio habitual.
- Un día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres (hasta segundo grado) y dos días en caso de que fuera en distinta localidad.
- Un día para exámenes y renovación de carné de conducir clases A, B, C, D y E y DNI.
- Un día hábil por la comunión de los hijos.
- Un día hábil por nacimiento de nietos.
- Tendrá la misma consideración que cónyuge la persona que conviva de manera estable con el/la trabajador/a y cuya condición se haya acreditado ante la empresa.

#### Art. 13. Traslado de personal

Cualquier trabajador podrá solicitar por escrito a la empresa el cambio de turno.

La empresa, dentro del poder de dirección que le es inherente, podrá acordar por necesidades reales del servicio el cambio de trabajadores de un turno a otro, salvo el trasladado al turno de trabajo nocturno, que es voluntario. No obstante, si no hubiera personal voluntario para el turno de noche, los puestos necesarios serán cubiertos por personas de día rotando todos ellos, con excepción de los mayores de sesenta años, que será voluntario.

En ningún caso podrá realizarse traslado por razones de sanción.

La empresa procurará evitar los traslados de personal, comunicando al delegado de personal los cambios que se desee efectuar y las razones que lo justifiquen. Dicha justificación solo será necesaria en el supuesto de que hubiera personal que voluntariamente estuviera dispuesto a ser cambiado.

**Art. 14. Sanciones y despidos**

Las sanciones graves y los despidos se darán a conocer al comité de empresa con un preaviso de cuarenta y ocho horas, como mínimo, exponiendo las causas y clases de sanción.

Las demás sanciones se comunicarán al comité de empresa a la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de dieciocho horas.

**Art. 15. Excedencia voluntaria y forzosa**

Los trabajadores con un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa y el comité de empresa en un plazo de un mes.

Si el trabajador no solicita el reingreso con un preaviso de dos meses perderá el derecho de su puesto en la empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito con la misma categoría.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato.

Para cualquier otro tipo de excedencias a las recogidas anteriormente se estará lo dispuesto legalmente.

**Art. 16. Conductores**

La empresa velará por el cumplimiento del Código de Circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

Los conductores, cualquiera que sea su turno, tendrán el día libre para la renovación del permiso de conducir sin rebaja en sus haberes, considerándose como día trabajado.

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, preferentemente lavadero, servicio de talleres, conservando su retribución durante ese tiempo.

En el caso de que la retirada del permiso de conducir sea con vehículo particular y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria o mala fe, la empresa se compromete a garantizarle el puesto de trabajo durante un año, percibiendo idéntica remuneración, transcurrido el cual la empresa le conservará su categoría y salario base correspondiente, pero los complementos serán los de su nuevo puesto de trabajo.

Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo y no media imprudencia temeraria o mala fe, la empresa se compromete a garantizar el puesto de trabajo y la retribución durante todo el tiempo que dure la misma.

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido en la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, fuese detenido y privado de libertad, la empresa le reservará su puesto de trabajo durante todo 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 empresa a reservar su antiguo puesto de trabajo durante el tiempo que dure la condena, respetándosele la antigüedad.

Lo anteriormente establecido no será de aplicación para aquellos casos en que la prisión o la detención del trabajador tengan su causa en la comisión de delitos o faltas atentatorias contra la empresa o las personas que la constituyen.

La empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través del correspondiente Seguro de Responsabilidad Civil, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia empresa, de que puedan ser responsables los productores de esta, por los accidentes que puedan producirse durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio productor.

En los casos en los que la empresa estime necesaria la cobertura de las ausencias de conductores por vacaciones o libranzas, la misma podrá tener en cuenta a aquellos peones especialistas en posesión del carné C que previamente lo hubieran solicitado por escrito.

**Art. 17. Ascensos**

La empresa nombrará libremente los puestos de jefe de servicio, encargado general, subencargado general y cualquier otro de mando intermedio.

Las vacantes en las restantes categorías se proveerán por concurso, examen y antigüedad, puntuando cada uno de estos requisitos en la siguiente forma: Antigüedad en un 75 por 100 y examen en un 25 por 100. Para valorar la antigüedad será necesario aprobar el examen correspondiente.

Los trabajadores de inferior categoría que deseen acceder a los puestos señalados en el párrafo anterior, deberán poseer una antigüedad de, al menos, sesenta días en la empresa, y a tales efectos

tos se publicará la convocatoria de las vacantes que surjan durante, al menos, diez días consecutivos.

Se designará un representante de la parte social para que compruebe la igualdad de oportunidades en los exámenes de aspirantes. El trabajador nombrado tendrá, si fuera posible, la categoría profesional de la vacante que se pretenda cubrir.

#### **Art. 18. Plazas vacantes**

La empresa cubrirá antes de diez días las vacantes que se produzcan por causa de muerte y despido improcedente, sin tener en cuenta la plantilla, con personal fijo. En caso de excedencia o servicio militar se cubrirán interinamente por el tiempo que duren estas.

Las bajas por incapacidad transitoria se cubrirán con personal interino a partir del séptimo día de baja.

La empresa tendrá en cuenta, a la hora de cubrir aquellas plazas de personal fijo que por cualquier causa queden vacantes, a aquellos trabajadores eventuales con mayor antigüedad y días trabajados en el centro de trabajo por riguroso orden.

A la hora de cubrir las libranzas, incapacidad temporal, excedencias o cualquier otra modalidad de contrato, estas plazas serán cubiertas por el trabajador con mayor antigüedad y días trabajados en el centro de trabajo, por riguroso orden de la lista de antigüedad.

Si algún trabajador renunciase a cubrir cualquiera de los supuestos señalados en el párrafo anterior sin causa justificada, pasaría al último puesto.

A los representantes de los trabajadores se les hará entrega a primeros de cada año de una relación de todo el personal, indicando la edad y antigüedad en la empresa, elaborándose un listado de orden en base a los criterios recogidos en el presente artículo.

### Capítulo IV

#### *Condiciones económicas*

#### **Art. 19. Conceptos retributivos**

El incremento salarial para los cuatro años de vigencia del convenio colectivo será el siguiente:

Para el año 2011: La tabla salarial definitiva del año 2010 se incrementará con el IPC real a 31 de diciembre de 2011.

Para el año 2012: La tabla salarial definitiva del año 2011 se incrementará con el IPC real a 31 de diciembre de 2012.

Para el año 2013: La tabla salarial definitiva del año 2012 se incrementará con el IPC real a 31 de diciembre de 2013.

Para el año 2014: La tabla salarial definitiva del año 2013 se incrementará con el IPC real a 31 de diciembre de 2014.

#### **Art. 20. Pagas extraordinarias**

La empresa abonará a todo su personal las pagas extraordinarias de verano y Navidad, conforme con la cuantía fijada en el Anexo del presente convenio para la categoría que corresponda, agregando treinta y un días de antigüedad.

Las pagas se devengarán semestralmente, abonándose la de verano con la nómina del mes de junio, la de Navidad se hará efectiva el día 20 del mes de diciembre con la nómina del mismo mes.

En caso de cese o alta del trabajador durante el período de devengo se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.

En la misma fecha se hará entrega de una cesta de Navidad a todos los trabajadores fijos y a los contratados que lleven más de ocho meses, valorada en 181,11 euros.

Esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el convenio colectivo en cada uno de los años de vigencia del mismo.

La cesta se elegirá por los representantes de los trabajadores dentro del precio establecido, por catálogo. En el supuesto de que el precio de dicha cesta fuese a la baja, dicha cantidad se acumulará para el año siguiente.

#### **Art. 21. Paga de beneficios**

La empresa abonará a todo el personal el último día hábil del mes de febrero una gratificación por participación en beneficios, conforme con la cuantía fijada en la tabla salarial del Anexo del presente convenio para la categoría que corresponda, agregando treinta días de antigüedad.

Esta gratificación por participación en beneficios se devengará anualmente y día a día (del 1 de enero al 31 de diciembre), y se abonará en proporción al tiempo trabajado, no devengándose las ausencias injustificadas.

**Art. 22. Paga de San Martín de Porres**

La empresa abonará junto a la nómina del mes de noviembre una gratificación extraordinaria denominada paga de San Martín de Porres, conforme con la cuantía fijada en la tabla salarial del Anexo del presente convenio para la categoría que corresponda, agregando treinta días de antigüedad.

Esta gratificación se devengará anualmente del 1 de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año en curso y se abonará a los trabajadores de la empresa en proporción al tiempo trabajado.

**Art. 23. Pluses**

La empresa abonará los siguientes pluses:

- a) De trabajo penoso, tóxico y/o peligroso.
- b) De especialización.
- c) De nocturnidad.
- d) De transporte.
- e) De productividad y calidad.

Los pluses indicados se abonarán por día efectivamente trabajado, salvo lo dispuesto en el artículo 29, abonándose en permisos retribuidos, accidente laboral, maternidad, hospitalización y enfermedad común.

**Art. 24. Antigüedad**

Los trabajadores comprendidos en este convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en tres bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100 sobre el salario base.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse en el mismo mes en que se cumpla.

Una vez cumplidos los treinta años, se aplicará un complemento personal de antigüedad en la cuantía del 50 por 100 sobre el salario base.

Una vez cumplidos los treinta y cinco años se aplicará un complemento personal de antigüedad en la cuantía del 60 por 100 sobre el salario base.

El cálculo anual de antigüedad será el siguiente:

- a) 335 días de salario base si el año es bisiesto y el año no bisiesto 334 días.
- b) 30 días de paga de beneficios.
- c) 30 días de paga de San Martín de Porres.
- d) 31 días de paga de verano.
- e) 31 días de paga de Navidad.
- f) 31 días de vacaciones
- g) Total: 488 días anuales.

**Art. 25. Día y lugar de pago**

El día de pago será para todos los trabajadores el último día hábil de cada mes. Si el último día hábil fuese sábado o víspera de festivo, se pagará el día anterior.

El lugar señalado para el pago será el del centro de trabajo.

Todos los trabajadores cobrarán por transferencia bancaria. Los que lo soliciten podrán hacerlo a través de cheque o talón bancario.

**Capítulo V***Mejoras sociales***Art. 26. Seguro colectivo de vida y accidentes**

1. En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional con ocasión de la actividad desarrollada para la empresa de la que se derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirá en concepto de indemnización 33.671,10 euros.

La referida cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el convenio colectivo cada uno años de vigencia del mismo.

2. La empresa podrá suscribir una póliza de seguros cubriendo los riesgos recogidos en el presente artículo.

3. El pago se efectuará al beneficiario designado por el hecho causante, mediante escrito dirigido a la empresa conforme con el modelo que a continuación se refiere:

Don/doña con DNI número.....y categoría profesional de..... que presta sus servicios en el centro de ..... con una antigüedad en la empresa de ..... comunica a la dirección de la empresa:

Que a los efectos de lo previsto en el artículo 26 del convenio colectivo, designo como beneficiario a don/doña .....con domicilio en la calle ..... teléfono ..... cuyo parentesco con respecto a quien suscribe es el de (1).

Y para que conste, lo firmo en a .... de ..... de .....

Fdo.: D

.... (1) Esposa, padre, hijo, hija, primo.

Ayuda por fallecimiento derivado de enfermedad común: En el caso de fallecimiento de un trabajador en activo con un año mínimo de antigüedad en la empresa, por causas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará la cantidad de 7.281,38 euros, excepto cuando exista un tercero responsable civil. La presente cobertura quedará supeditada a la admisión en la póliza de cada uno de los trabajadores una vez superado el reconocimiento médico que la entidad aseguradora pueda establecer para la presente cobertura.

El pago se efectuará al beneficiario designado por el causante mediante escrito dirigido a la empresa, según el modelo que figura como Anexo a este convenio. A falta de designación expresa, el pago se efectuará a los herederos legales.

La empresa podrá suscribir una póliza de seguros cubriendo el citado riesgo por la cantidad mencionada.

A estos efectos, se entenderá que el trabajador se encontraba en activo cuando al producirse el hecho causante esté dado de alta en la Seguridad Social por esta empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de incapacidad temporal.

Las cantidades de este artículo se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga cada año el convenio colectivo.

#### **Art. 27. Anticipos quincenales**

Todo trabajador que lo solicite tendrá derecho a anticipos quincenales que, en ningún caso, podrán superar la cantidad de 300,52 euros, que se abonarán a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se haya realizado su petición. El referido anticipo se abonará en horas de trabajo.

#### **Art. 28. Anticipos reintegrables**

1. Todo el personal que desee podrá solicitar un anticipo reintegrable por un importe máximo de 1.600,86 euros.

Para disfrutar de este beneficio serán requisitos imprescindibles los siguientes:

- Que el trabajador que lo solicite cuente con más de seis meses de antigüedad en la empresa.
- Que el trabajador que lo solicite acredite mediante presupuesto previo u otros documentos cuantos extremos le sean requeridos. Que el trabajador que lo solicite no se encuentre amortizando un préstamo solicitado anteriormente.

2. La empresa, una vez comprobados los requisitos exigidos en el párrafo anterior, valorará cada supuesto junto con el representante de los trabajadores y decidirá sobre la concesión o no de dicho préstamo.

3. El préstamo se amortizará durante las 14 pagas y media posteriores a su concesión, pasando las cantidades que se vayan amortizando al fondo de préstamo, el cual contará con una cantidad máxima de 32.018,99 euros.

4. Durante el período de amortización del préstamo la empresa podrá solicitar la factura del gasto efectuado al trabajador, quien tendrá la obligación de presentarla. En el caso de que, tras el requerimiento fehaciente de la empresa, no se presentase la factura solicitada, la empresa podrá cobrar el interés legal del dinero más 2 puntos por la suma no amortizada. Dicha cantidad pasará a formar parte del fondo destinado a préstamos.

La referidas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga el convenio colectivo cada uno años de vigencia del mismo.

#### **Art. 29. Accidentes de trabajo, enfermedad y hospitalización**

En caso de accidente laboral, enfermedad común u hospitalización, todos los trabajadores percibirán desde el primer día de baja y mientras dure la situación de incapacidad temporal la cantidad necesaria hasta completar el 100 por 100 del salario base más antigüedad, más los pluses señalados en el artículo 23, como complemento a las prestaciones por incapacidad transitoria a cargo de la Seguridad Social.



**Art. 30. Prendas de trabajo**

La empresa se compromete a que los pedidos de ropa se realicen con la suficiente antelación para poder entregar la ropa de verano en el mes de junio y la ropa de invierno en el mes de octubre. El cuadrante de entrega al distinto personal será el que se especifica a continuación:

		PEONES O CONDUCTORES FIJOS O CONTRATADOS DE MÁS DE 6 MESES	PEONES O CONDUCTORES CONTRATADOS DE 6 MESES O MENOS O SOLO SÁBADOS
ROPA DE INVIERNO (verde-amarillo de alta visibilidad)	PANTALON	2	1
	CAMISA M/LARGA	2	1
	JERSEY	1	1
	ANORAK	1 (cada 3 años)	1 (cada 3 años)
	CHALECO ANORAK	1 (cada 2 años)	1 (cada 2 años)
	BOTAS	1	1
	TOALLA BAÑO	1	1
	TOALLA MANO	1	1
	PASTILLA DE JABÓN	1	1
	PASAMONTAÑAS	1	1
	TRAJE DE AGUA	1 (cada 3 años)	1 (cada 3 años)
	GORRA	1	1
ROPA DE VERANO (verde-amarillo de alta visibilidad)	PANTALÓN	2	1
	CAMISA M/CORTA	2	1
	CAZADORA DE VERANO	1 (cada 2 años)	1 (cada 2 años)
	ZAPATOS	1	1
	TOALLA BAÑO	1	1
	TOALLA MANO	1	1
	PASTILLA JABÓN	1	1

		ENCARGADO	TALLER
ROPA DE INVIERNO (azul)	PANTALÓN DE PANA	2	2
	CAMISA M/LARGA	2	2
	JERSEY	1	1
	ANORAK	1 (cada 2 años)	1 (cada 2 años)
	CHALECO REFLECTANTE	1	1
	BOTAS	1	1
	TOALLA BAÑO	1	1
	TOALLA MANO	1	1
	PASTILLA DE JABÓN	1	1
ROPA DE VERANO (azul)	PANTALÓN	2	2
	CAMISA M/CORTA	2	2
	ZAPATOS	1	1
	TOALLA DE BAÑO	1	1
	TOALLA DE MANO	1	1
	PASTILLA DE JABÓN	1	1

**Art. 31. Mujer embarazada**

Se estará a lo establecido en la normativa vigente sobre la materia.

**Art. 32. Revisión médica**

La revisión médica anual obligatoria será realizada por el servicio médico de la empresa dentro de la jornada de trabajo a todo el personal. Para este motivo se dispondrá de toda la jornada por parte del trabajador, siendo sustituida su ausencia con personal contratado al efecto.

La revisión médica no podrá fijarse en el periodo en el que el trabajador se encuentre disfrutando de sus vacaciones.

**Art. 33 Economato**

Todo el personal disfrutará como beneficiario de un economato denominado "Hiper Usera-Cash" o similar.

**Art. 34. Jubilación**

Los trabajadores que soliciten su jubilación recibirán por parte de la empresa y por cada año de trabajo en la misma, en el momento de producirse aquella, las siguientes cantidades:

- A los sesenta años: 684,89 euros.
- A los sesenta y un años: 603,58 euros.
- A los sesenta y dos años: 561,54 euros.
- A los sesenta y tres años: 480,36 euros.
- A los sesenta y cuatro años: 439,22 euros.
- A los sesenta y cinco años: 398,11 euros.

Todas estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga cada año el convenio colectivo.

**Jubilación a los 64 años**

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la empresa 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 convenio colectivo.

**Jubilación parcial**

Todos los trabajadores que cumpliendo los requisitos exigidos por la Ley deseen adscribirse a la modalidad de jubilación anticipada parcial en las condiciones que se establecen en el presente convenio colectivo, podrán hacerlo, obligándose la empresa a cumplir los trámites necesarios para su obtención. No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo primero del presente artículo hasta que se jubile totalmente.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 75 por 100, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 25 por 100 restante de jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximos y mínimos de jubilación parcial establecidos anteriormente. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato 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, salvo pacto en contrario, en el turno que establezca la empresa para cada trabajador.

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

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

No obstante lo anterior, el trabajador relevista tendrá derecho a pasar a indefinido siempre y cuando se encuentre en alguna de las dos circunstancias siguientes:

- Que el trabajador relevista lleve, al menos, tres años en el citado contrato de relevo y se produzca la jubilación total del jubilado parcialmente.
- Que el trabajador relevista lleve, al menos, un año con el citado contrato de relevo y el jubilado parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad.

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

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel/la para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador/a a la situación de jubilación total.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca incapacidad permanente parcial, total, absoluta, grave 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 los meses en los que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

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

#### **Art. 35. Gafas y sonotones**

La empresa abonará a los trabajadores el importe de los sonotones y gafas prescritas por los facultativos y que se rompan como consecuencia de un accidente de trabajo.

#### **Art. 36. Premio de permanencia**

La empresa abonará a cada trabajador en un pago único, al cumplir veinticinco años de permanencia en la empresa, la cantidad de 1.157,05 euros, incrementándose cada año en el mismo porcentaje que el convenio colectivo.

### Capítulo VI

#### *Seguridad y salud en el trabajo*

#### **Art. 37. Medidas de prevención**

La empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva, se compromete a:

- a) Disponer de una Evaluación de Riesgos.
- b) Disponer de una planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención.
- c) Consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la legislación vigente.
- d) Controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.
- e) Documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

La empresa realizará exámenes oftalmológicos periódicos al personal administrativo que trabaja con los mismos.

#### **Art. 38. Delegados de prevención y comité de seguridad y salud**

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones representativas a los efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los delegados de prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El comité de seguridad y salud se regirá por la normativa legal de aplicación en esta materia.

El referido comité tendrá carácter paritario, estando formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con arreglo a la escala que figura en el artículo 35 de la mencionada Ley.

A las reuniones del comité de seguridad y salud podrán asistir técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

El comité de seguridad y salud tendrá, entre otras, las siguientes competencias y facultades:

- a) El promover la observación de las disposiciones legales vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
  - b) Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas.
  - c) El estimular la enseñanza entre todo el personal de la empresa en materia preventiva.
  - d) Estudiar los aspectos referidos al uso de equipos de protección individual.
- Cualesquiera otras competencias atribuidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

La empresa facilitará los medios de divulgación necesarios, a fin de que todo el personal esté informado sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de seguridad y salud.

Con el fin de prestar una acción coordinada y eficaz, el servicio de prevención de la empresa asesorará y asistirá a la empresa, a los trabajadores y a sus representantes y órganos de representación especializados.

#### **Art. 39. Servicio de prevención**

La empresa constituirá un servicio de prevención de acuerdo con lo establecido en el capítulo IV de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Este servicio de prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

#### **Art. 40. Delegados de personal**

El Delegado de personal dispondrá de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Estas quince horas podrán ampliarse de forma extraordinaria, siempre y cuando estén solicitadas y debidamente justificadas por la Federación de AD, hasta un máximo de veintiuna horas.

#### **Disposiciones finales**

Primera.- Género neutro. Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Segunda.- En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

Tercera.- Las partes firmantes del presente convenio manifiestan que las condiciones pactadas en este convenio, contempladas globalmente y en cómputo anual, mejoran las reglamentariamente o convenidas anteriormente y forman un todo único e indivisible.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2010

CATEGORIAS	S.B	ANT.	P.ESP	P.PC	P.TTE	P.P	P.N	NAV/VER	BENEF.	S.MARTIN	VACAC.	TOTAL
Peón Especialista	24,62	0,00	9,16	21,52	6,41	7,53	0,00	1.097,84	546,77	539,44	2.168,68	25.810,29
Peon Esp. Noche	24,62	0,00	9,16	21,52	6,41	7,53	9,01	1.097,84	545,79	539,44	2.168,68	28.260,03
Conductor	27,07	0,00	14,32	20,05	6,41	8,02	0,00	1.182,80	592,37	596,36	2.796,91	28.666,22
Conductor Noche	27,07	0,00	14,32	20,05	6,41	8,02	9,91	1.182,80	592,69	596,36	2.796,91	31.362,06
Encargado	30,18	0,00	25,46	0,00	6,41	7,49	0,00	1.199,81	599,02	558,49	2.417,60	26.760,77

04,00%

NOTA: EL CALCULO DE LA RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL PARA EL AÑO 2010 SE HA REALIZADO SOBRE 334 DÍAS PARA EL SALARIO BASE Y 272 DÍAS PARA LOS PLUSSES.

## VALOR DIARIO DE LAS PAGAS EXTRAS CON ANTIGÜEDAD CERO Y LOS PLUSSES POR COMPENSACIÓN DE LIBRANZA Y DEVENGO DOMINGOS

CATEGORIAS	PAGAS						PLUSSES		
	NAVID/VER	BENEF.	S.MARTIN	VACAC.	DEV.DOM.	COMP.LIBR.	HORA NOCTURNO PEÓN	HORA NOCTURNO COND.	
Peón Especialista	6,02	1,50	1,48	5,94	4,10	6,82			
Peon Esp. Noche	6,02	1,50	1,48	5,94	4,10	7,72	1,29		
Conductor	6,48	1,62	1,63	7,66	4,51	7,49		1,42	
Conductor Noche	6,48	1,62	1,63	7,66	4,51	8,44			
Encargado	6,57	1,64	1,53	6,62	5,02	6,85			

\*PLUS DEVENGO DOMINGOS: Este plus compensa la parte proporcional del salario base correspondiente al domingo que de trabajar una semana completa se percibiría sin resultar un día efectivo de trabajo, a los trabajadores eventuales cuyo contrato es de duración inferior a una semana. La percepción de este plus excluye el devengo compensatorio del Plus de Compensación Libranza.

(03/17.762/12)