

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 21** *RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Eulen, Sociedad Anónima” (limpieza pública y recogida de residuos de la Unidad Alimentaria de Mercamadrid) (código número 28100131012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo del la empresa “Eulen, Sociedad Anónima” (limpieza pública y recogida de residuos de la Unidad Alimentaria de Mercamadrid), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 19 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 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 30 de marzo de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "EULEN, SOCIEDAD ANÓNIMA",
CORRESPONDIENTE AL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO
DE LIMPIEZA PÚBLICA Y RECOGIDA DE RESIDUOS URBANOS
DE LA UNIDAD ALIMENTARIA DE MERCAMADRID 2011-2013.**

CAPÍTULO I.-CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO

El presente Convenio se ha suscrito por la empresa EULEN, S.A, como Empresa adjudicataria del Servicio de Limpieza y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Unidad alimentaria de MERCAMADRID S.A, la representación legal de los trabajadores y la FEDERACIÓN REGIONAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS DE MADRID DE CC.OO.

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.

ARTÍCULO 2.- AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito de Centro de Trabajo limitado al personal de la empresa Eulen que preste servicios en la Unidad Alimentaria MERCAMADRID, siendo de aplicación:

1. A los trabajadores del Servicio de Limpieza y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la referida Unidad Alimentaria, regulando las condiciones de trabajo entre la Empresa adjudicataria del citado servicio y los trabajadores adscritos a dicho centro.

2. A los trabajadores provenientes de la empresa MAINED, S.A. destinados a la Limpieza de Suelos y Aseos sin el Empleo de Maquinaria en las Naves de Pescados, Frutas y Polivalencia de MERCAMADRID. Asimismo, se aplicará al personal de nueva contratación que sea incorporado para la realización de las tareas enunciadas en el presente párrafo.

La diferenciación de los dos colectivos de trabajadores arriba mencionados viene justificada:

- a) Por las distintas condiciones de subrogación de ambos. A este respecto, las partes hacen constar que, viniendo los primeros de la empresa FCC, S.A., y los segundos de la empresa MAINED, S.A., se han venido rigiendo por Convenios Colectivos diferentes, con condiciones dispares, hasta su incorporación a la empresa EULEN, S.A. Por tales motivos, las partes han acordado unificar - mejorándola cuando ha resultado posible -, la regulación normativa de ambos grupos de trabajadores, en el presente instrumento normativo, y con las condiciones que en él se exponen.
- b) Por las especiales tareas a las que se dedicará el colectivo destinado a la Limpieza de Suelos y Aseos sin el Empleo de Maquinaria en las Naves de Pescados, Frutas y Polivalencia de MERCAMADRID, y que se detallan en la definición de su categoría. A este respecto, las partes hacen constar expresamente que las funciones de este grupo de trabajadores están claramente diferenciadas de las desarrolladas por el personal del Servicio de Limpieza y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Unidad Alimentaria, hasta el punto de dar lugar a la regulación de tres categorías propias y específicas para su encuadramiento (contempladas y definidas en el Anexo 2).

ARTÍCULO 3.- AMBITO TEMPORAL. VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA. DENUNCIA DEL CONVENIO

El presente convenio entrará en vigor, con efectos retroactivos, al día 1 de enero de 2011.

La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013.

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

ARTÍCULO 4.- SUBROGACION O ABSORCION 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. Así mismo, 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 6.- ABSORCION Y COMPENSACION

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, 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 estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, y en la forma y condiciones que quedan pactados.

ARTÍCULO 7.- COMISION PARITARIA

Se crea una Comisión paritaria mixta de Vigilancia para la Aplicación e Interpretación del Convenio.

Las funciones serán las siguientes:

- Interpretación de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
- 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 5 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 ésta regulan.

Ambas partes acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para la resolución de los conflictos.

CAPÍTULO II.- JORNADA, VACACIONES Y DESCANSOS**ARTÍCULO 8.- JORNADA LABORAL**

1. Respecto de los trabajadores del Servicio de Limpieza y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Unidad Alimentaria de MERCAMADRID.-

La jornada de trabajo será, en cómputo anual, de 1624 horas.

- La jornada diaria será de siete horas efectivas en el puesto de trabajo que incluye sesenta minutos de bocadillo que se computará como tiempo efectivo de trabajo.
- 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 una serie de días hábiles libres que se disfrutaran de la siguiente forma:

Horas efectivas	Días hábiles Libres	
1624	40	3 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.

En el caso de que el año fuese bisiesto sería un día hábil más de libranza.

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.

2. Respecto de los trabajadores destinados a la Limpieza de Suelos y Aseos sin el Empleo de Maquinaria en las Naves de Pescados, Frutas y Polivalencia de MERCAMADRID (provenientes de la empresa MAINED, S.A. o de nueva contratación).

La jornada de trabajo, a tiempo completo, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, será para cada año y en cómputo anual de 1624 horas. Dicha jornada anual tendrá una distribución irregular, según cuadrante.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en jornada completa o en jornada continuada de duración igual o superior a cinco horas, disfrutarán dentro de la misma de quince minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

ARTÍCULO 9.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

Calculo de horas extraordinarias.

$$\text{Valor hora extra} = \frac{\text{Salario base anual} + \text{antigüedad} - \text{plus de transporte anual}}{\text{Nº horas año}} \times 1,75\% + \text{S. base día}$$

Esta formula se aplicara a todas las categorías.

ARTÍCULO 10.- VACACIONES

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones anuales, disfrutándose en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 1 de Octubre, abonándose 31 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 35 días naturales, debiendo comunicárselo a la empresa con 15 días de antelación.

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

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 IT, 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 IT con hospitalización, se detendría el cómputo de días de descanso.

Si antes de disfrutar el sábado libre estuviese en situación de IT, 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 IT disfrutará sus vacaciones cuando reciba el alta médica. Igualmente si el trabajador que estuviese disfrutando de sus vacaciones cayera en situación de IT con hospitalización, se interrumpirá el disfrute de las mismas, disfrutando nuevamente del periodo 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.

ARTÍCULO 11.- DESCANSO DOMINICAL Y FIESTAS

1. Respecto al colectivo de trabajadores del Servicio de Limpieza y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Unidad Alimentaria de MERCAMADRID, se considerarán días de descanso los domingos y festivos.

2. Respecto a todo el personal adscrito a los servicios contratados por MERCAMADRID (colectivo de trabajadores del Servicio de Limpieza y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Unidad Alimentaria de MERCAMADRID y trabajadores destinados a la Limpieza de Suelos y Aseos sin el Empleo de Maquinaria en las Naves de Pescados, Frutas y Polivalencia de MERCAMADRID -provenientes de la empresa MAINED, S.A. o de nueva contratación-): 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 art.22º del presente Convenio. Cuando coincida en sábado o 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 euros.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES DE TRABAJO**ARTÍCULO 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, etc., Este plazo se podrá aumentar a 30 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:

- 10 días al año por exámenes para estudios oficiales.
- 18 días retribuidos en caso de matrimonio.
- 3 días por enfermedad grave, intervención quirúrgica grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y 4 si es fuera de la Comunidad de Madrid.

- 2 días por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto
- 1 día por fallecimiento de tíos carnales y sobrinos y 2 si es fuera de la Comunidad de Madrid.
- 3 días de los cuales 2 al menos serán hábiles por nacimiento u 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 ampliara a 5 días.
- 2 días por traslado de domicilio habitual.
- 1 día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres (hasta segundo grado), y 2 días en caso de que fuera en distinta localidad.
- 1 día para exámenes, y renovación de carnet de conducir A,B,C,D,E y DNI.
- 1 día hábil por la comunión de los hijos.
- 1 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.

Exclusivamente aquellos trabajadores que tengan reconocida la categoría Peón Oficios Varios o de Jefe de Equipo de Oficios Varios, y sólo aquellos cuyo régimen de libranzas sea de 6 días de trabajado / 1 día de libranza, tendrán derecho a dos días de Asuntos Propios, durante cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo. Dichos asuntos propios serán disfrutados en lunes, y por un máximo de dos personas simultáneamente. Serán solicitados por escrito, en caso de coincidencia en la fecha elegida por más trabajadores, tendrá prioridad la fecha de solicitud y en caso de coincidir en la misma se sorteará la persona que disfrutará el día de que se trate. Estos días de Asuntos propios se consideraran como tiempo efectivo de trabajo y se abonarán a razón de Salario Base, Antigüedad, Complementos Salariales y Plus Transporte indicados en el artículo 23 del presente convenio.

ARTÍCULO 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 60 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 sólo será necesaria en el supuesto de que hubiera personal que voluntariamente estuviera dispuesto a ser cambiado.

ARTÍCULO 14.- SANCIONES Y DESPIDOS

Las sanciones graves y los despidos se darán a conocer al Comité de Empresa con un preaviso de 48 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 18 horas.

ARTÍCULO 15.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor 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 los otros tipos de excedencia se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 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 productor, 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 productor, 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 quedara suspendido obligándose la empresa a reservarle 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 tenga 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 ésta, 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.

ARTÍCULO 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%, y examen en un 25%. 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 60 días en la Empresa, y a tales efectos 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.

ARTÍCULO 18.- PLAZAS VACANTES

1. Respecto de los trabajadores del Servicio de Limpieza y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Unidad Alimentaria de MERCAMADRID.-

La empresa cubrirá antes de 10 días las vacantes que se produzcan por causa de muerte y despido improcedente en el colectivo de trabajadores del Servicio de Limpieza y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Unidad Alimentaria, sin tender 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 de dicho colectivo, 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 del mencionado colectivo 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, IT, Excedencias o cualquier otra modalidad de contrato, en el colectivo de trabajadores del Servicio de Limpieza y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Unidad Alimentaria, 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.

2. Respecto de los trabajadores a los trabajadores provenientes de la empresa MAINED, S.A. destinados a la Limpieza de Suelos y Aseos sin el Empleo de Maquinaria en las Naves de Pescados, Frutas y Polivalencia.-

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la empresa cubrirá, en el plazo máximo de siete días, las vacantes confirmadas por excedencias o incapacidad temporal. El Comité de Empre-

sa o los delegados de personal deberán ser informados sobre la existencia de vacantes y su cobertura. En el supuesto de baja definitiva y siempre que el puesto de trabajo se mantenga, los trabajadores del servicio tendrán prioridad, por orden de solicitud escrita, para ocupar el puesto dejado vacante por esta causa.

En este caso será necesario contar con el informe del Comité de Empresa o de los delegados de personal.

CAPÍTULO IV- CONDICIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 19.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

1. Respecto de los trabajadores del Servicio de Limpieza y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Unidad Alimentaria de MERCAMADRID.-

Para el año 2011 se acuerda la aplicación de la tabla salarial definitiva que se adjunta como Anexo 1. Para el año 2012 se acuerda una subida salarial del IPC real de ese año 2012. Y, para el año 2013 se acuerda una subida salarial del IPC real de ese año 2013.

2. Respecto de los trabajadores destinados a la Limpieza de Suelos y Aseos sin el Empleo de Maquinaria en las Naves de Pescados, Frutas y Polivalencia de MERCAMADRID [provenientes de la empresa MAINED, S.A. o de nueva contratación destinados al mismo fin o dicho colectivo (peones oficios varios y Jefe de Equipo Oficios Varios)].

Para el año 2011 se acuerda la aplicación de la tabla salarial definitiva que se adjunta como Anexo 1. Para el año 2012 se acuerda una subida salarial del IPC real de ese año 2012, más un 1%. Y, para el año 2013 se acuerda una subida salarial del IPC real de ese año 2013, más un 1%.

Los importes recogidos en la tabla anexo 1 están calculados en términos brutos, y para jornadas completas.

ARTÍCULO 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 31 días de antigüedad.

La Empresa abonará a todo su personal las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, conforme con la cuantía y distribución fijada en el anexo del presente Convenio.

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 periodo 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 8 meses valorada en 184,37 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 catalogo. En el supuesto de que el precio de dicha cesta fuese a la baja, dicha cantidad se acumulará para el año siguiente.

ARTÍCULO 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 30 días de antigüedad.

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 y distribución fijada en la tabla salarial del Anexo del presente Convenio.

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

ARTÍCULO 22.- PAGA DE SAN MARTIN 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 30 días de antigüedad.

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 y distribución fijada en la tabla salarial del Anexo del presente Convenio.

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.

ARTÍCULO 23.- PLUSES

1. Respecto de los trabajadores del Servicio de Limpieza y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Unidad Alimentaria de MERCAMADRID.-

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 art.29, abonándose en permisos retribuidos, accidente laboral, maternidad, hospitalización y enfermedad común.

2. Respecto de los trabajadores destinados a la Limpieza de Suelos y Aseos sin el Empleo de Maquinaria en las Naves de Pescados, Frutas y Polivalencia de MERCAMADRID (provenientes de la empresa MAINED, S.A. o de nueva contratación), se abonará la retribución que se especifica en las tabla recogida como Anexo 1 al presente Convenio, y que ha sido calculada en atención a las categorías profesionales en que han quedado encuadrados, con las siguientes peculiaridades:

- A este colectivo no tendrá derecho al percibo del plus de especialización dado que sus categorías de encuadramiento no la requieren.
- A aquellos trabajadores de este colectivo que sean expresamente contratados para prestar sus servicios en horario nocturno, no les será abonable el plus de nocturnidad, en consideración al carácter nocturno por su propia naturaleza de los servicios prestados. Y ello porque, como se hace constar –expresamente- por las partes negociadoras, el salario de dichos trabajadores se ha establecido, por tanto, atendiendo a que el trabajo desempeñado por el mismo, es nocturno por su propia naturaleza.

ARTÍCULO 24.- ANTIGÜEDAD

Los trabajadores comprendidos en este Convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicio prestados a la misma Empresa, consistente en 3 bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7% 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 30 años, se aplicará un complemento personal de antigüedad en la cuantía del 50 por 100 sobre el salario base.

Una vez cumplidos los 35 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:

335 días de salario base si el año es bisiesto y el año no bisiesto 334 días.

30 días de paga de beneficios.

30 días de paga de san Martín de Porres.

31 días de paga de verano.

31 días de paga de navidad.

31 días de vacaciones

TOTAL: 488 DÍAS ANUALES

ARTÍCULO 25.- DIA 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**ARTÍCULO 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 34.277,18 Euros.

La referida cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el Convenio Colectivo cada uno de los 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:

D _____, con DNI nº _____, y categoría profesional de _____, que presta sus servicios en el centro de _____, con una antigüedad en la empresa de _____, COMUNICA A LA DIRECCION DE LA EMPRESA

Que a los efectos de lo previsto en el art.26 del Convenio Colectivo, designo como beneficiario a D/Dª _____, con domicilio en _____, en la calle _____, teléfono _____, cuyo parentesco con respecto a quien suscribe es el de _____.

Y, para que conste, lo firmo en _____ a _____ 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 7.412,44 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 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.

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 28.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

1. Todo el personal que desee podrá solicitar un anticipo reintegrable por un importe máximo de 1.629,78 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 comprobado 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 amortizara durante las catorce 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 32.595,33 Euros.

4. Durante el periodo 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 dos puntos por la suma no amortizada. Dicha cantidad pasará a formar parte del fondo destinado a préstamos.

Las referidas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga el Convenio Colectivo cada uno de los años de vigencia del mismo.

ARTÍCULO 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 IT, la cantidad necesaria hasta completar el 100% del salario base más antigüedad, más los pluses señalados en el art.23, como complemento a las prestaciones por incapacidad transitoria a cargo de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 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 en el anexo nº 3.

ARTÍCULO 31.- MUJER EMBARAZADA

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

ARTÍCULO 32.- REVISION MEDICA

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.

ARTÍCULO 33.- ECONOMATO

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

ARTÍCULO 34.- JUBILACION

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 60 años: 697,22 Euros
- A los 61 años: 614,44 Euros
- A los 62 años: 571,65 Euros
- A los 63 años: 489,01 Euros
- A los 64 años: 447,13 Euros
- A los 65 años: 405,28 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.

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, para impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio opten por jubilarse a tiempo parcial, a partir de los 61 años de edad y antes de alcanzar los 65 años, concertando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo. Dicha posibilidad se sujeta a los siguientes requisitos:

1. Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo los trabajadores que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan asimismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuara presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa 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.

2. El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo del 75%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 25% restante de la jornada. No obstante de lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador po-

drán establecerse porcentajes distintos, siempre que respeten los porcentajes máximos y mínimos establecidos anteriormente.

3. 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, salvo pacto en contrario, en el turno que establezca la empresa para cada trabajador.

4. 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.

5. La empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación 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 de relevista.

No obstante de 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 3 años en el citado contrato de relevo y se produzca la jubilación total del jubilado parcialmente.
- Que el trabajador relevista lleve al menos 1 año con el citado contrato de relevo y el jubilado parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad.

6. 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.

7. 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 para alcanzar la edad de 65 años, momento en el que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

8. 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 1.177,88 Euros. Incrementándose cada año en el mismo porcentaje que el Convenio Colectivo.

CAPÍTULO VI: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 37.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Dado el nuevo enfoque preventivo que la legislación sobre Seguridad e higiene ha experimentado en nuestro país, con la entrada en vigor de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales Ley 31/1995, ambas partes estiman conveniente incluir en el presente Convenio normativa tendente a establecer medidas preventivas en aplicación de la misma, y de su normativa complementaria.

En consecuencia, ambas partes manifiestan su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables, mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

La Empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

- a) Elaborar un plan de evaluación de riesgos que deberá estar terminado dos meses después de la firma del Convenio.
- b) Establecer la 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 instalará filtros en las pantallas de los ordenadores, y se realizarán exámenes oftalmológicos periódicos al personal administrativo que trabaje con los mismos.

ARTÍCULO 38º.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Lo previsto en el art.68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representante 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 art.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, cualquiera otra convocada por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas en las letras a) y c) del art.36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los Delegados de Prevención, se llevará a cabo como marca el art.37.2 de la LPRL.

El Comité de Seguridad y Salud asumirá las funciones del Comité de Salud y Seguridad, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal de aplicación en esta materia.

El referido Comité tendrá carácter paritario, designando la representación legal de los trabajadores o sindicatos presentes en el Comité de Empresa hasta diez miembros de acuerdo con lo establecido en el art.35.2 de la LPRL.

Los Sindicatos más representativos en el Comité de Empresa, como la propia Empresa, podrán aportar a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud a los técnicos que consideren convenientes.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá, entre otras, las siguientes funciones 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) El estudiar todos aquellos aspectos referentes a la utilización de las prendas de protección, vestuario, uniformidad, así como la duración de las mismas.
- e) Cualesquiera otras competencias relacionadas con la prevención de accidentes y con la seguridad y salud de los trabajadores, así como todo aquello dispuesto en el art.39.2 del apartado a), b), c) y d) de la LPRL.

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 coordinadora y eficaz, el Servicio de Prevención de la Empresa, mantendrá estrecha conexión con el Comité de Seguridad y Salud correspondiente a los trabajadores dentro del presente Convenio.

ARTÍCULO 39.- SERVICIO DE PREVENCIÓN

La empresa constituirá un Servicio de Prevención de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. Este Servicio de Prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

ARTÍCULO 40.- DELEGADOS DE PERSONAL

Cada uno de los delegados dispondrá de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Estas 15 horas podrán ampliarse de forma extraordinaria siempre y cuando estén solicitadas y debidamente justificadas por la Federación de A.D., hasta un máximo de 21 horas.

CAPÍTULO VII.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**ARTÍCULO 41.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de "igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres" y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

2. Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos sexos.

DISPOSICION FINAL

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 orgánico e indivisible.

ANEXO 1

CONVENIO COLECTIVO DE MERCAMADRID

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2011 DEFINITIVAS

CATEGORIAS	S.B	ANT.	P.ESP	P.PC	P.TTE	P.P	P.N	NAV/VER	BENEF.	S.MARTIN	VACAC.	TOTAL
Peón Especialista	25,06	0,00	9,32	21,91	6,53	7,67	0,00	1.117,60	556,61	549,15	2.207,72	26.274,88
Peon Esp. Noche	25,06	0,00	9,32	21,91	6,53	7,67	9,17	1.117,60	555,61	549,15	2.207,72	28.768,71
Peon Esp. Taller	25,06	0,00	9,77	21,91	6,53	7,67	0,00	1.117,60	555,73	549,15	2.207,72	26.395,82
Conductor	27,56	0,00	14,58	20,41	6,53	8,16	0,00	1.204,09	603,03	607,09	2.847,25	29.182,21
Conductor Noche	27,56	0,00	14,58	20,41	6,53	8,16	10,09	1.204,09	603,36	607,09	2.847,25	31.926,58
Encargado	30,72	0,00	25,92	0,00	6,53	7,62	0,00	1.221,41	609,80	568,54	2.461,12	27.242,46
Oficial 2ª Taller	25,19	0,00	19,73	16,49	6,53	8,45	0,00	1.087,01	543,43	586,10	2.409,93	28.050,48
Oficial 1ª Taller	25,19	0,00	22,77	16,49	6,53	8,45	0,00	1.087,01	544,86	586,10	2.413,60	28.883,50
Peon Of. Varios día	21,63			1,02	6,37	7,49		605,02	302,51	297,28	1.193,62	14.275,23
Peon Of. Varios noche	21,63			1,02	6,37	7,49	1,23	605,02	302,51	297,28	1.193,29	14.609,46
Jefe de Equipo Peón Oficios Varios	23,75			1,37	6,37	8,19	1,35	724,87	332,47	326,68	1.314,21	16.055,76

NOTA: EL CÁLCULO DE LA RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL PARA EL AÑO 2011

SE HA CALCULADO SOBRE 334 DÍAS PARA EL SALARIO BASE Y 272 DÍAS PARA LOS PLUSES.

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

AÑO 2011	PAGAS				PLUSES			
CATEGORIAS	NAVID/VER	BENEF.	S.MARTIN	VACAC.	DEV. DOM.	COMP. LIBR.	HORA NOCTURNO PEÓN	HORA NOCTURNO CONDUCTOR
Peón Especialista	6,12	1,53	1,50	5,97	4,17	6,94	1,31	1,44
Peon Esp. Noche	6,12	1,53	1,50	5,97	4,17	7,86		
Peon Esp. Taller	6,12	1,53	1,50	5,97	4,17	6,94		
Conductor	6,60	1,65	1,66	7,72	4,59	7,62		
Conductor Noche	6,60	1,65	1,66	7,72	4,59	8,59		
Encargado	6,69	1,67	1,56	6,66	5,11	6,97		
Oficial 2ª Taller	5,96	1,49	1,61	6,52	4,20	7,56		
Oficial 1ª Taller	5,96	1,49	1,61	6,54	4,20	7,56		
Peon Of. Varios día	3,32	0,83	0,81	3,27				
Peon Of. Varios noche	3,32	0,83	0,81	3,27				
Jefe de Equipo Peón Oficios Varios	3,97	0,91	0,90	3,60				

*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.

*PLUS COMPENSACIÓN LIBRANZA: Este plus compensa el exceso de jornada laboral recogido en el artículo 3, punto b) cuando el trabajador eventual no sobrepasa en el contrato la jornada anual máxima del Centro y no disfruta el mencionado artículo.

ANEXO 2

**DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE PEÓN DE OFICIOS VARIOS
Y PEON DE OFICIOS VARIOS NOCTURNO****1. CATEGORIA: PEON OFICIOS VARIOS**

Peón de oficios varios.- Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de practica operatoria alguna. Entre otras y a modo enunciativo y no limitativo, son funciones propias de la categoría el traslado de residuos en jaulas, contenedores con ruedas, con o sin ayuda de elementos mecánicos simples; limpieza de aseos; limpieza manual de suelos o con maquinaria no industrial y/o útiles o herramientas manuales, etc.

2. CATEGORIA: PEON OFICIOS VARIOS NOCTURNO

Peón de oficios varios nocturno.- Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas de peonaje de oficios varios, concretas, específicas y singulares propias del horario nocturno por su propia naturaleza que ha de desempeñarse en el servicio de limpieza de Mercamadrid en esa franja horaria por no poderse desempeñar en otra (limpieza continua durante el funcionamiento del mercado); y que para cuya ejecución, en cualquier caso, se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de practica operatoria alguna. Entre otras y a modo enunciativo y no limitativo, son funciones propias de la categoría durante el funcionamiento del mercado, con o sin ayuda de elementos mecánicos simples, limpieza de aseos, limpieza manual de suelos o con maquinaria no industrial y/o útiles o herramientas manuales, etc... El colectivo de trabajadores que ocupe tal categoría, desempeñara las funciones, cometidos y tareas indicadas, con adaptación y sometimiento de las mismas al trabajo nocturno por su propia naturaleza que han de desempeñar.

3. CATEGORIA: JEFE DE EQUIPO - OFICIOS VARIOS

Jefe de Equipo - oficios varios.- Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de practica operatoria alguna. Entre otras y a modo enunciativo y no limitativo, son funciones propias de la categoría el traslado de residuos en jaulas, contenedores con ruedas, con o sin ayuda de elementos mecánicos simples; limpieza de aseos; limpieza manual de suelos o con maquinaria no industrial y/o útiles o herramientas manuales, etc. Durante parte de su jornada laboral, y a cambio del percibo del salario establecido en las tablas del presente Convenio para su categoría, podrá, a petición de la empresa, organizar y supervisar las tareas de los Peones de Oficios Varios (tanto diurnos como nocturnos), siendo dichas labores de supervisión y organización absolutamente compatibles con la ejecución de las restantes tareas que le están encomendadas, y que más arriba se enuncian.

ANEXO 3

		PEONES Y CONDUCTORES FIJOS O CONTRATADOS DE MÁS DE 6 MESES	PEONES Y CONDUCTORES CONTRATADOS DE 6 MESES O MENOS O SÓLO SÁBADOS
ROPA DE INVIERNO (Verde-amarillo de Alta Visibilidad)	PANTALÓN	2	1
	CAMISA M/L	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 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/C	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/L	2	2
	JERSEY	1	1
	ANORAK	1 (cada 2 años)	1 (cada 2 años)
	CHALECO ANORAK	1	1
	BOTAS	1	1
	TOALLA BAÑO	1	1
	TOALLA MANO	1	1
	PASTILLA JABÓN	1	1
ROPA DE VERANO (azul)	PANTALÓN DE PANA	2	2
	CAMISA M/C	2	2
	ZAPATOS	1	1
	TOALLA BAÑO	1	1
	TOALLA MANO	1	1
	PASTILLA JABÓN	1	1

(03/15.344/12)