

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 3 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Eulen, Sociedad Anónima” (Limpieza pública y recogida de residuos urbanos de la Unidad Alimentaria de Mercamadrid) (código número 28100131012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Eulen, Sociedad Anónima” (Limpieza pública y recogida de residuos urbanos de la Unidad Alimentaria de Mercamadrid), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 5 de mayo de 2014, 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 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 3 de diciembre de 2014.—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 2014**

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1. *Partes que conciertan el Convenio Colectivo.*—El presente Convenio se ha suscrito por la empresa “Eulen, Sociedad Anónima”, como Empresa adjudicataria del Servicio de Limpieza y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Unidad alimentaria de Mercamadrid, Sociedad Anónima, y la representación legal de los trabajadores.

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, 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, Sociedad Anónima, 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, proviniendo los primeros de la empresa FCC, Sociedad Anónima, y los segundos de la empresa Mained, Sociedad Anónima, se han venido rigiendo por Convenios Colectivos diferentes, con condiciones dispares, hasta su incorporación a la empresa “Eulen, Sociedad Anónima”. 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 1).

Art. 3. *Ámbito temporal. Vigencia, duración y prórroga. Denuncia del convenio.*—El presente convenio entrará en vigor, con efectos retroactivos, al día 1 de enero de 2014.

La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015.

La denuncia del presente Convenio se realizará de forma automática al término de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

Art. 4. *Subrogación o 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, riego, 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.

Las materias reservadas a la negociación de ámbito estatal en el artículo 5 del “Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado” se regularán conforme a lo establecido en este. En especial se estará a lo dispuesto en el capítulo V del citado convenio, en relación con la clasificación profesional.

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 paritaria 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 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 esta 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

Art. 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 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 computará 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 una serie de días hábiles libres que se disfrutaran de la siguiente forma:

Horas efectivas: 1.624.

Días hábiles libres: 40 (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.

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, Sociedad Anónima, 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 1.624 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.

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.

Calculo de horas extraordinarias:

$$\text{Valor hora extra} = \frac{\text{Salario base anual} + \text{antigüedad} - \text{plus de transporte anual}}{\text{Número horas año}} \times 1,75 \% + \text{S. base día}$$

Esta fórmula se aplicará a todas las categorías.

Art. 10. *Vacaciones.*—Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones anuales, disfrutándose en el período 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 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.*—1.º 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.º 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, Sociedad Anónima”, 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 artículo 22 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

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 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 ampliará 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 carné 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 solo 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.

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 traslado 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.

Art. 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.

Art. 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.

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 concurran circunstancias de imprudencia temeraria o mala fe, la empresa se compromete a garantizarle el puesto de trabajo durante un año, percibiendo idéntica renumeración, 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 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 conductores 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 conductor.

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 funciones profesionales 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 función profesional 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.

Art. 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 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 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, Sociedad Anónima”, 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 Empresa 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 económicas

Art. 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 2014 se acuerda una subida salarial del 0 por 100, según tabla Anexo 2.

Para el año 2015, se acuerda una subida salarial conforme a las cantidades y funciones profesionales que se detallan a continuación:

- Peón especialista: 159,83 euros brutos año + IPC real 2014.
- Peón especialista taller: 160,73 euros brutos año + IPC real 2014.
- Conductor: 177,52 euros brutos año + IPC real 2014.
- Oficial primera taller: 175,70 euros brutos año + IPC real 2014.
- Encargado: 165,88 euros brutos año + IPC real 2014.

Para el caso que el IPC real del 2014 fuese negativo, no se producirá descuento alguno en las cantidades antes relacionadas.

La subida salarial pactada se formalizará mediante la correspondiente firma de las tablas definitivas correspondientes al 2015.

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, Sociedad Anónima”, o de nueva contratación destinados al mismo fin o dicho colectivo [peones oficios varios y Jefe de Equipo Oficios Varios]).

Para el año 2014, se acuerda una subida salarial del 0 por 100, según tabla Anexo 2.

Para el año 2015, se acuerda una subida salarial conforme a las cantidades y funciones profesionales que se detallan a continuación:

- Peón oficios varios, día: 88,65 euros brutos año + IPC real 2014.
- Peón oficios varios, noche: 90,72 euros brutos año + IPC real 2014.

Para el caso que el IPC real del 2014 fuese negativo, no se producirá descuento alguno en las cantidades antes relacionadas.

Todos los importes recogidos en este artículo son en términos brutos, y para jornadas completas.

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 función profesional 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 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 190,29 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 acumulara 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 función profesional 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 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 función profesional 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.

Art. 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 artículo 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, Sociedad Anónima”, o de nueva contratación), se abonará la retribución que se especifica en las tablas salariales recogida como Anexo 2 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 funciones profesionales 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.

Art. 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 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 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.

Una vez cumplidos los 40 años, se aplicará un complemento personal de antigüedad en la cuantía del 70 por 100 sobre el salario base.

El cálculo anual de antigüedad será el siguiente:

334 días de salario base si el año no es bisiesto y el año bisiesto 335 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: 487 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 35.377,03 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 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 D/D.^a, 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 7.650,28 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.

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 1.682,07 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 33.641,21 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 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.

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 IT, 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 en el Anexo número 3.

Art. 31. *Mujer embarazada.*—Se estará a lo establecido en la normativa vigente sobre la materia.

Art. 32. *Revisión médica.*—Es obligatorio para la empresa el ofrecimiento a todos los trabajadores de una revisión médica anual, que será en todo caso de carácter voluntario para el trabajador. Esta revisión médica 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 período 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 60 años: 719,59 euros.
- A los 61 años: 634,16 euros.
- A los 62 años: 589,99 euros.
- A los 63 años: 504,70 euros.
- A los 64 años: 461,48 euros.
- A los 65 años: 418,28 euros.

Todas estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga cada año el Convenio Colectivo.

Jubilación parcial

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

Jubilación anticipada parcial y contrato de relevo

De conformidad con el acuerdo colectivo alcanzado de Jubilación Anticipada Parcial, de fecha de 25 de marzo de 2013, todos los trabajadores incluidos en el acuerdo continuarán rigiéndose por dicha jubilación en los términos indicados en el mismo.

Asimismo, sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo precedente, los trabajadores que con anterioridad al mencionado acuerdo de 25 de marzo de 2013 tuvieran un contrato de relevo como consecuencia de una jubilación anticipada parcial estarán sujetos a la legislación por la que accedieron a la misma.

Para el resto del personal afectado, se estará a lo establecido en la normativa vigente sobre la materia.

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 1.215,68 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*.—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.

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 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 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, cualquiera 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 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 trabaderos o sindicatos presentes en el Comité de Empresa hasta diez miembros de acuerdo con lo establecido en el artículo 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 artículo 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.

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.*—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

Art. 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, etcétera.

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.

Art. 42. *Solución extrajudicial de conflictos.*—1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

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

DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES DE PEÓN DE OFICIOS VARIOS Y PEÓN DE OFICIOS VARIOS NOCTURNO

1. Funciones: Peón 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 práctica operatoria alguna. Entre otras y a modo enunciativo y no limitativo, son funciones propias 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, etcétera.

2. Funciones: Peón 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 práctica operatoria alguna. Entre otras y a modo enunciativo y no limitativo, son funciones propias 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, etcétera. El colectivo de trabajadores 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. Funciones: 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 práctica operatoria alguna. Entre otras y a modo enunciativo y no limitativo, son funciones propias 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, etcétera. Durante parte de su jornada laboral, y a cambio del percibo del salario establecido en las tablas del presente Convenio para su función profesional, 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 enuncia.

ANEXO 2
TABLAS SALARIALES (definitivas) AÑO 2014

CONVENIO COLECTIVO DE MERCAMADRID TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2.013 DEFINITIVAS													
FUNCIÓNES	S.B	ANT.	P.ESP	P.P.C	P.TTE	P.P	P.N	NAVVER	redondeo		S.MARTIN	VACAC.	TOTAL
									BENEF.	BENEF.			
0,30%	Peón Especialista	25,86	9,62	22,61	6,74	7,92		1.153,46	577,48	566,77	2.275,47	27.117,96	
0,30%	Peon Esp. Noche	25,86	9,62	22,61	6,74	7,92	9,46	1.153,46	578,63	566,77	2.275,05	29.691,81	
0,30%	Peon Esp. Taller	25,86	10,08	22,61	6,74	7,92		1.153,46	578,69	566,77	2.273,96	27.242,78	
0,30%	Conductor	28,44	15,05	21,06	6,74	8,42		1.242,73	625,41	626,57	2.936,74	30.118,58	
0,30%	Conductor Noche	28,44	15,05	21,06	6,74	8,42	10,41	1.242,73	626,43	626,57	2.936,63	32.951,01	
0,30%	Encargado	31,71	26,75	0,00	6,74	7,86		1.260,60	631,06	586,78	2.539,21	28.116,59	
0,30%	Oficial 2º Taller	26,00	20,36	17,02	6,74	8,72		1.121,89	562,21	604,91	2.483,16	28.950,54	
0,30%	Oficial 1º Taller	26,00	23,50	17,02	6,74	8,72		1.121,89	561,53	604,91	2.489,50	29.810,28	
1,30%	Peon Of. Varios dia	22,77		1,07	6,70	7,88		636,79	320,04	312,89	1.256,29	15.024,78	
1,30%	Peon Of. Varios noche	22,77		1,07	6,70	7,88	1,29	636,79	321,28	312,89	1.255,95	15.376,56	
1,30%	Jefe de Equipo Peón Oficios Varios	25,00		1,44	6,70	8,62	1,42	762,93	350,93	343,83	1.383,22	16.898,80	

NOTA: EL CALCULO DE LA RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL PARA EL AÑO 2013
SE HA CALCULADO 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

AÑO 2013

FUNCIÓNES	PAGAS			PLUSSES		
	NAVVIDVER	BENEF.	S.MARTIN	DEV.DOMI	COMP.LIBR.	HORA NOCTURNO
0,30%	Peón Especialista	6,32	1,58	1,55	4,30	1,35
0,30%	Peon Esp. Noche	6,32	1,59	1,55	4,30	8,11
0,30%	Peon Esp. Taller	6,32	1,59	1,55	4,30	7,16
0,30%	Conductor	6,81	1,71	1,72	4,74	7,86
0,30%	Conductor Noche	6,81	1,72	1,72	4,74	8,87
0,30%	Encargado	6,91	1,73	1,61	5,27	7,19
0,30%	Oficial 2º Taller	6,15	1,54	1,66	4,33	7,80
0,30%	Oficial 1º Taller	6,15	1,54	1,66	4,33	7,80
1,30%	Peon Of. Varios dia	3,49	0,88	0,86		
1,30%	Peon Of. Varios noche	3,49	0,88	0,86		
1,30%	Jefe de Equipo Peón Oficios Varios	4,18	0,96	0,94		

*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 Cerito y no disfruta el mencionado artículo.

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

(03/39.059/14)

