

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 4 *RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa UTE Mercamadrid, Prezero, S. A. U. y Prezero Gestión de Residuos, S. A. (código número 28104221012025).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa UTE Mercamadrid, Prezero, S. A. U. y Prezero Gestión de Residuos, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 20 de junio de 2025, 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 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, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 27 de octubre de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "UTE MERCAMADRID, PREZERO SAU
Y PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS S.A., Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS
AL SERVICIO DE RECOGIDA, TRANSPORTE Y GESTIÓN DE RESIDUOS
DEL ECOAREA DE MERCAMADRID.**

Previo. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

El presente convenio Colectivo es firmado de una parte por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras adscritos a la contrata correspondiente al servicio de recogida, transporte y gestión de residuos de residuos en el centro de trabajo del Ecoárea de Mercamadrid y por otra parte la Dirección de la empresa de la UTE Mercamadrid (PREZERO SAU Y PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS S.A.).

-POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

D. Jose Antonio Gallardo
D.^a Ines Pérez López
D. Victor de Ancos Viñas
D.^a Paula Chamorro

-POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (RLT)

D. Oliver Diaz-Flórez Gómez.
D.^a Sherezade (asesora UGT)
D. Ismael García Jordán (asesor UGT)

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo de conformidad con el Título III del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación a los trabajadores adscritos al servicio de recogida, transporte y gestión de residuos del centro de trabajo del Ecoárea de Merca Madrid, cualquiera que sea su modalidad de contrato. Regulando las condiciones de trabajo entre la empresa adjudicataria del citado servicio y los trabajadores adscritos a dicho centro.

Artículo 2. Vigencia y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2026, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2030. La denuncia del convenio se realizará de forma automática, quedando prorrogado íntegramente en sus propios términos hasta que la comisión negociadora designada acuerde su sustitución por otro Convenio de igual naturaleza.

Artículo 3. Comisión mixta paritaria.

1-. Constitución de la comisión mixta paritaria. Procedimiento y plazos-_. Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio, compuesta por un representante de la empresa y otro de los trabajadores; pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de 72 horas desde la convocatoria, levantándose acta de la reunión y haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como orden del día. Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio y las establecidas en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante la vigencia del presente Convenio, la interpretación de las cláusulas del mismo, serán sometidas con carácter preceptivo a esta Comisión Mixta Paritaria. Si no hubiera acuerdo, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

2-. Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el Artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo establecido en los Artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 4. Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, que informará previamente a los comités o delegados de los trabajadores de las modificaciones que afecten al futuro de la empresa y los trabajadores.

Artículo 5. Igualdad.

a) De oportunidades.

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 género, 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.

b) Efectiva de mujeres y hombres.

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 positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

c) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo.

La ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el estatuto de los trabajadores y la Ley de prevención de riesgos laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que La empresa promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Es de aplicación el Plan de Igualdad de Ferrovial Servicios, medioambiente e infraestructuras, suscrito entre la empresa y los sindicatos CCOO y UGT y que es de aplicación para las empresas Prezero SAU y Prezero GR SA, y registrado con el expediente 90/11/0655/2022 en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 6. Tablas e Incrementos salariales.

Las tablas salariales de aplicación serán:

Para el año 2026 será de aplicación la tabla salarial que figura como Anexo 1.A

Para el año 2027 será de aplicación la tabla salarial que figura como Anexo 1.B, que se incrementa en un 8,6 % sobre la tabla de 2026.

Para el año 2028 será de aplicación la tabla salarial que figura como Anexo 1.C, que se incrementa en un 6,6 % sobre la tabla de 2027.

Para el año 2029 será de aplicación la tabla salarial que figura como Anexo 1.D, que se incrementa en un 5,0 % sobre la tabla de 2028.

Para el año 2030 será de aplicación la tabla salarial que figura como Anexo 1.E, que se incrementa en un 2,8 % sobre la tabla de 2029.

Artículo 7. Salario base.

El salario base durante la vigencia del presente convenio será el que figura en las tablas salariales anexas para cada puesto de trabajo.

Artículo 8. Complementos de antigüedad

Hasta el 31 de diciembre de 2028 se devengará la antigüedad conforme al sistema estipulado en el Convenio de la UTE Mercamadrid para los años 2022 a 2025.

- Un 5,25 por 100 sobre el salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa.
- Un 10,50 por 100 sobre el salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la empresa.
- Un 15,75 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa.
- Un 21 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los veinte años de servicio efectivo en la empresa.

Se estima este 20 por 100 como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los veinte años en la empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas, hasta la fecha de la firma del presente convenio.

A fecha 31 de diciembre de 2028 se computará la antigüedad generada por cada trabajador conforme a los quinquenios de antigüedad de cada uno de ellos, conforme al anterior convenio, computándose la parte correspondiente al último quinquenio no completado de manera proporcional, por ejemplo, si un trabajador tiene una antigüedad de siete años y seis meses le corresponden, un 7,875% del salario base, 5,250% del primer quinquenio y 2,625% por los dos años y seis meses del segundo quinquenio.

Una vez calculado el porcentaje se calculará conforme al salario base el importe que corresponde a cada trabajador por la antigüedad, y siendo ese el importe del "Plus personal" que recibirá cada trabajador a partir del uno de enero de 2029, percibiéndose el plus personal en las doce mensualidades y en las pagas de beneficio, verano y navidad. Dicho plus se incrementará en el mismo porcentaje que los conceptos salariales del Convenio.

En el último trimestre del año 2028 se deberá reunir la Comisión Mixta Paritaria para elaborar la relación de trabajadores que tienen derecho a percibir el plus personal y el importe del mismo, debiendo estar elaborada este listado antes del 15 de diciembre de 2028.

A partir del uno de enero de 2029 el complemento de antigüedad se percibirá del siguiente modo:

- Los seis primeros años de servicio a partir del uno de enero de 2029 generarán dos trienios, siendo el valor de cada uno de los trienios del 5% del salario base, percibiéndose en las doce mensualidades y en las pagas de beneficio, verano y navidad.
- Una vez cumplidos los dos primeros trienios se generarán quinquenios del 7% del salario base, percibiéndose en las doce mensualidades y en las pagas de beneficio, verano y navidad.

Artículo 9. Pagas extraordinarias

Se reconocen tres pagas extraordinarias, cuyas cantidades son las que se fijan en las tablas anexas más la antigüedad, siendo estas las siguientes:

Paga de verano, que se devenga entre el uno de enero y el treinta de junio, abonándose junto con la paga de junio.

- Paga de navidad, que se devenga entre el uno de julio y el 31 de diciembre, abonándose en la semana del quince de diciembre.

- Paga de marzo que se devenga entre el uno de enero al 31 de diciembre del año anterior al abono. Abonándose junto con la nómina de marzo.
- A partir del uno de enero de 2030 se empieza a devengar la paga de San Martín de Porres, cuyo devengo será del uno de enero al 31 de diciembre, siendo su abono en la nómina de octubre, el importe de esta paga para el año 2030 será de 350€ y se incrementará en el mismo porcentaje que los conceptos salariales de la tabla- El importe de la paga de San Martín de Porres no está incluido en el porcentaje de subida del artículo 6 del presente convenio y en esta paga no se abona la antigüedad de cada trabajador.

Art 10. Conceptos salariales

C) Plus Penoso Peligroso. Se establece el cobro de un plus denominado Penoso Peligroso consistente en un 20% sobre el salario base para cada una de las categorías que se indican en los anexos.

D) Complemento de plus de transporte. Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales por día efectivamente trabajado o fracción del mismo cuyo importe figura en las tablas salariales de cada año de vigencia del convenio.

E) Plus Higiene: Se establece un plus para los puestos de trabajo que tengan derecho al devengo de este plus, según las cuantías establecidas en las tablas salariales

F) Plus manejo maquinaria. Aquellos peones que manejen maquinaria percibirán un plus de maquinaria de 114€ mensuales por el manejo de vehículos y maquinaria, conforme al siguiente procedimiento.

Percibirán el plus integro aquellos trabajadores que hayan manejado maquinaria mas del 70% de los días trabajados en el mes.

Aquellos trabajadores que hayan manejado maquinaria entre el 20 y el 70% de los días trabajados percibirán el 50% del plus maquinaria.

Para el percibo el plus maquinaria es necesario no haber tenido mas de un accidente, avería o incidente con la maquinaria que sea responsabilidad del trabajador, en caso que se haya tenido dos incidentes, avería o accidentes se percibirá el 50% del plus, y si se ha tenido tres o más, no tendrá derecho el percibo del plus maquinaria.

Dada la configuración del plus maquinaria su percibo será en la nómina del mes siguiente al devengo.

Artículo 11. Ayuda familiar.

Se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes e hijo a su cargo en edades comprendidas entre los 0 a 16 años, ambos inclusive, en la siguiente cuantía:

- La cuantía de la ayuda familiar será para toda la vigencia del convenio es de 16,57€ mensuales.

Artículo 12. Anticipos reintegrables.

El personal con más de seis meses en la Contrata podrá solicitar un anticipo reintegrable por un máximo de:

- Para el personal a jornada completa: 1.187,53 euros.
- Para el personal a jornada parcial: 593,76 euros.

La concesión o no de dicho anticipo se llevará a cabo por la Empresa y el Comité de Empresa, quienes deberán extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar debidamente cuantos extremos les sean requeridos.

La amortización de dicho anticipo se hará como máximo durante las 15,5 pagas posteriores al mismo.

Artículo 13. Jornada laboral.

La jornada laboral será de mil setecientos setenta y seis horas en cómputo anual. Incluyéndose en la jornada diaria los 25 minutos de descanso para el bocadillo que se entenderá como tiempo de trabajo efectivo.

En los casos de personal con jornada parcial dicho descanso será de 25 minutos siempre que la jornada supere las seis horas diarias.

La jornada semanal será de lunes a sábado. Respetando en cualquier caso las jornadas y horarios de cada trabajador.

Antes del 31 de diciembre de 2026 y conforme a lo estipulado en la Disposición Transitoria Primera, la jornada laboral será de cinco días en semana de lunes a sábado.

Artículo 14. Vacaciones remuneradas.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a un período de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, de treinta y un días naturales ininterrumpidas al año. Dichas vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

Artículo 15. Permisos, excedencias, suspensiones y cambios de puesto:**1. Permisos.**

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio y en caso de matrimonio y en caso de registro como pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Las parejas de hecho debidamente constituidas tendrán reconocidos los mismos derechos que los matrimonios en lo relativo a las situaciones de permisos retribuidos recogidos en este Convenio Colectivo, a excepción del permiso por matrimonio contemplado en el artículo 11.1 a). Se entenderá por pareja de hecho debidamente constituida a las que acrediten dicha situación mediante la certificación de inscripción pertinente en los registros públicos oficiales habilitados para tal efecto.

En todos los casos anteriores, salvo el de fallecimiento, se podrán disfrutar en días no consecutivos o inmediatos al acto, en cuyo caso no podrá superar una semana desde el hecho que lo produjo y con justificante de atención.

En el caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita, de padres o hijos, esto es, familiares de primer grado de consanguinidad, el trabajador dispondrá de tres días en vez de dos días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

h) Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., para lactancia del menor, hasta que éste cumpla nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, y disfrutar al comienzo o al final de la misma. Si dos personas trabajadoras ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la deberá ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

i) En caso de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo en 1 hora, asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con disminución proporcional del salario.

j) El trabajador/a tendrá derecho a una reducción de jornada de entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma por razones de guarda legal para cuidado directo de menores de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario.

También para el cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por guarda legal corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria, el trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha con que se incorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

k) Conforme al artículo 23.3 del E.T., el trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

2. Excedencias.

a) Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la Contrata podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, ésta se podrá prorrogar por una sola vez, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años aludidos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la Contrata.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa en un plazo de 15 días

b) Excedencia por cuidado de hijos, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo

sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c) Excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. también tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no puedan valerse por si mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

3. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

En todo lo relativo a esta materia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente regulado en el artículo 48.4 y Disposición transitoria decimotercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores.

4. Cambio de puesto por riesgo en caso de embarazo y derecho de retorno al puesto. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia. el cambio de puesto de trabajo o función, previo certificado del médico o facultativo de la seguridad social que lo justifique, se llevará a cabo, si fuera posible, de conformidad con las reglas que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior. El empresario deberá determinar, previa consulta con los delegados de prevención, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos.

Si no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, la trabajadora pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo en la cuantía establecida en la legislación aplicable.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 16. Complemento de incapacidad temporal.

a) Baja como consecuencia de accidente de trabajo:

La empresa abonará un complemento a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo por la diferencia entre las prestaciones por AT de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior a la baja, con un tope anual máximo de ciento cincuenta días al año.

b) Baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización:

La empresa abonará un complemento a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de una enfermedad con hospitalización por la diferencia entre las prestaciones por IT percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior a la bajade los conceptos salariales,, con un tope anual máximo de sesenta días al año o setenta y cinco ininterrumpidos.

c) Baja como consecuencia de enfermedad común:

Por la primera baja:

La empresa abonará un complemento a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de una enfermedad común por la diferencia entre las prestaciones por IT percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 75 por 100 de la base de cotización del mes anterior a la baja, para el cobro de los complementos es necesario que el trabajador se encuentre de alta en el CCC de la empresa.

Por la segunda baja.

Se complementará por el 75 por 100 de la base de cotización del mes anterior a la bajade los conceptos salariales durante los tres primeros días de baja.

Por la tercera baja.

El trabajador percibirá exclusivamente las prestaciones previstas para enfermedad común en la legislación, no percibiendo complementos por parte de la empresa.

Artículo 17. Promoción interna.

Serán de libre designación por parte de la Empresa los puestos de Jefe de Servicio, Encargado General y Subencargado General.

En las demás funciones y/o especialidades profesionales, los ascensos que se produzcan se proveerán por el concurso, examen y antigüedad, que acogerá desde el día que comenzó la contrata, puntuando cada uno de estos requisitos un 50 por 100. Las plazas de nueva creación se proveerán por este mismo sistema.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores funciones y/o especialidades profesionales que lleven un mínimo de 6 meses en Ecoárea y a tales efectos se publicará durante al menos 10 días consecutivos.

En el Tribunal examinador, los representantes de las personas trabajadoras estarán representado por un vocal, a ser posible de la función y/o especialidad profesional que se quiera cubrir.

Artículo 18. Plazas vacantes.

La empresa contratará a trabajadores/as como fijos, en el plazo de 30 días y sin tener en cuenta la plantilla, por las vacantes que se produzcan debido a muerte o despido declarado improcedente por sentencia firme que conlleven la extinción del contrato, o por acuerdo entre las partes.

Igualmente se actuará en los casos de invalidez que no supongan el reingreso del trabajador/a en la plantilla y tras la declaración definitiva de la misma, si no se hubiera cubierto con anterioridad.

En caso de excedencia se cubrirán las vacantes durante el tiempo que duren éstas.

En caso de jubilación se cubrirá la plaza mediante la contratación de un trabajador/a bonificado durante dos años.

Las jubilaciones parciales serán cubiertas de acuerdo con lo contemplado en el artículo correspondiente.

Las vacantes serán cubiertas siempre y cuando no se supere el número máximo de trabajadores fijados en la licitación del Ecoárea.

Artículo 19. Jubilación.

Respecto a la jubilación o jubilación anticipada parcial, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 20. Prendas de trabajo.

La empresa abastecerá a los trabajadores para su trabajo de tres uniformes completos de trabajo al año, incluido calzado, de forma que estén adecuados para cada actividad, abasteciendo en caso de embarazo de prendas adecuadas a su estado, quedan exceptuados de este derecho los trabajadores de los grupos de personal directivo, técnico y administrativo.

Los mencionados uniformes de trabajo serán entregados a más tardar el 30 de abril (2 equipaciones) y 30 de septiembre (una equipación) de cada año.

La relación exacta de prendas de trabajo a entregar será la que se establece a continuación:

- Prendas a entregar antes del 30 de abril:
 - 2 polos de manga corta. Excepto para el personal de cabina de triaje que serán de manga larga.
 - 2 pantalones verano.
 - 1 chaqueta.
 - 1 botas de seguridad.
- Prendas a entregar antes del 30 de septiembre:
 - 2 polos de manga larga.
 - 2 pantalones invierno.
 - 1 forro polar.
 - 1 anorak(cada dos años) alternado con 1 chaleco anorak (cada dos años)
 - 1 botas de seguridad.

Artículo 21. Seguridad y salud en el trabajo.

Principios generales:

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la ley 31/1995 de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos, esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores/as, entre otros.

Principio de la acción preventiva:

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- g) Planificar la prevención, la gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa.

Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, La empresa, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los/as trabajadores/as, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los/as trabajadores/as expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse, para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los/as trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

Planificación preventiva: a partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

Información. A la firma del presente convenio, la empresa estará obligada a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tabloneros de anuncios. Así mismo dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación. La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados, acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquellas del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

El tiempo dedicado a la formación de los delegados de prevención, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

Vigilancia de la salud:

Con carácter voluntario, salvo imposición legal o acuerdo en el comité de seguridad y salud por el que el reconocimiento médico deba ser obligatorio, de para el trabajador, se realizará anualmente una revisión médica por parte de un Servicio Vigilancia de la Salud que constará de una serie de pruebas mínimas, como son:

- Audiometría.
- Control visual.
- Espirometría.
- Análisis de sangre y orina.
- Exploración clínica.

Asimismo, a criterio de estos servicios médicos, aquellas otras que estimen oportunas.

Al personal de nuevo ingreso, se le realizará este reconocimiento médico antes de su incorporación al puesto de trabajo, salvo en campañas especiales y cuando por motivos de organización no pudiera realizarse el reconocimiento médico antes del ingreso del trabajador a su puesto de trabajo.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador de forma confidencial.

Del carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos

de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (Art. 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y art. 243 del Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre).

En el mes de octubre de cada año, se habilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario, efectuándose en horas de trabajo.

Para la realización de este reconocimiento médico se concederá el día del mismo como libre al trabajador/a que efectúe la revisión médica. Será la empresa la que fije el día del reconocimiento.

Para el colectivo de sábados, domingos y festivos, si el día señalado no es de trabajo, se les dará un día de descanso compensatorio en otra fecha dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que realizó el reconocimiento médico.

Artículo 22. Transición justa, trabajo decente y Empleos Verdes. Actuaciones en defensa y protección del medio ambiente.

Las partes firmantes del presente convenio consideran fundamental garantizar que la transición ecológica hacia un modelo económico respetuoso con el medioambiente, en el marco de la acción climática, sea justa y responsable; y a que los nuevos empleos que surjan o puedan surgir de este proceso -los denominados empleos verdes- respeten los derechos fundamentales laborales y el trabajo decente, garantizando el derecho a la protección de la salud en el trabajo, el diálogo social, la igualdad de condiciones y la seguridad social, entre otras cuestiones, siguiendo los principios inspiradores sobre todo ello, derivados de la Cumbre de acción climática y para una transición justa de la ONU celebrada en Nueva York (EEUU) en Septiembre 2019.

A tal fin, las partes firmantes de éste convenio consideran, igualmente, necesario que la empresa, sus trabajadores, así como los representantes de estos, actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente.

A estos efectos, las partes firmantes deben adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que estén desarrollando en este ámbito, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

Artículo 23. Crédito horario de los y las representantes de los/as trabajadores/as en el seno de la empresa.

Los representantes de los/as trabajadores/as disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente.

De conformidad ambas partes acuerdan que las horas de crédito mensual que disfrutarán los miembros del comité o delegados de personal se podrán acumular a petición de éstos, en todo o en parte, en uno o varios de sus miembros.

Artículo 24. Derecho de reunión.

La empresa respetará el derecho de reunión en asamblea a los/as trabajadores/as de las mismas, dichas reuniones serán en cualquier caso fuera de las horas de trabajo y podrán tener lugar dentro del recinto de la empresa a instancia del comité de empresa o delegado de personal.

Artículo 25. Secciones sindicales.

Se podrán establecer secciones sindicales en la empresa de acuerdo con lo establecido en la ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 26. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los/as trabajadores/as que antes de la vigencia de este convenio vinieran percibiendo una retribución real global superior a la aquí

establecida, no vean disminuida su remuneración total como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 27. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalente o análogos), o por imperativo legal.

Habida cuenta la naturaleza del convenio de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras y en todo lo dispuesto en los Reales Decretos por los que se apruebe cualquier modificación del salario mínimo interprofesional que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan el nivel total de éste, en caso contrario serán absorbidos por las mejoras pactadas.

Como excepción a la regla general anteriormente indicada, y con efectos a partir del 1 de enero de 2017, la antigüedad que devengue un trabajador a partir de dicha fecha, no podrá ser compensada ni absorbida.

Artículo 28. Género neutro.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria de trabajo establecida legalmente.

Dichas horas a elección del trabajador/a, se podrán compensar en descanso o mediante su abono.

El precio fijado para las horas extras será el que resulte de incrementar por categoría profesional el precio de la hora ordinaria en un 10%, para el cálculo de la hora ordinaria se dividirá el total anual de las retribuciones cada una de las categorías entre el número de horas anuales.

Artículo 30. Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno lo contemplado para esta situación en el Convenio General del Sector, considerando dicho trabajo el realizado entre las 21 horas y las 6 de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará por acuerdo entre la representación de los/as trabajadores/as y la empresa.

Artículo 31. Régimen disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 32 Subrogación.

Las partes pactan expresamente que en todo lo relativo a la estabilidad en el empleo derivado de la subrogación del personal, así como todas las previstas en el Convenio General del Sector, se estará a lo establecido en el Capítulo XI, del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Art 33. San Marín de Porres.

Dada la imposibilidad de que la plantilla de Mercamadrid disfrute como festivo el día de San Martín de Porres, aquellos trabajadores que por cuadrante deban trabajar este día tendrán derecho a un

día libre cuyo disfrute se fijará de común acuerdo con la empresa y percibirán un 7% más en los conceptos salariales de salario base, incentivos, plus penoso, plus nocturno, plus transporte y plus higiene.

Artículo 34. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos relativos a materia económica conculca la legalidad vigente, Las partes deberán reunirse y alcanzar un acuerdo acorde a la legislación y rigiéndose en los términos de la resolución judicial en el plazo de tres meses, sin que esta modificación afecte al resto del contenido del convenio

Artículo 35. Acoso en el trabajo.

Todas las personas trabajadoras de la UTE MERCAMADRID deben el respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los Derechos Humanos, y al amparo de las directivas del Parlamento y el Consejo de la Unión Europea relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, y según también se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 del Estado Español del 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y para la más eficaz protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo, se hace necesario adoptar un protocolo de actuación, al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

Conforme al Plan de Igualdad es de aplicación el Protocolo para la prevención y actuación en el acoso sexual y/o por razón de sexo, que figura como Documento anexo número 2 del Plan de Igualdad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. - Clasificación profesional.

De conformidad con las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley (RDL) 3/2012, de 10 de Febrero, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Y Ley 3/2012 de 6 de Julio, de Reforma del Mercado Laboral, el sistema de clasificación profesional de los trabajadores del presente Convenio Colectivo se regirá por medio de grupos profesionales, los cuales ya vienen establecidos en los Artículos 20 a 22 – Capítulo V- del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

En consecuencia, los trabajadores adscritos al presente convenio colectivo, dada la actividad a desarrollar, quedan adscritos al sistema de Grupos Profesionales, de conformidad con la clasificación establecida en el Artículo 22, apartado D) del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, y en virtud de ello, los trabajadores, podrán desempeñar cualquiera de las funciones correspondientes a su grupo profesional.

Disposición Adicional Segunda. – Procedimiento relativo a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el art. 34 apartado 8º del estatuto de los trabajadores.

1-. Objeto.

El presente Procedimiento tiene por objeto regular el ejercicio, trámite y resolución de las solicitudes realizadas por las personas trabajadoras relativas a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores.

2-. Garantías del procedimiento.

Con el presente procedimiento se pretende garantizar por las partes firmantes del convenio determinados criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras que de uno y otro sexo

3-. Procedimiento.

3.1. La persona trabajadora que pretenda solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores, deberá hacerlo a través de solicitud escrita, en el que se establezca de manera clara e inequívoca:

- a) La pretensión de la solicitud, así como su justificación o causa que la motiva, de manera razonada y,
- b) El tiempo por el que se solicita la misma.

El trabajador deberá acreditar documentalmente los hechos en que basa su solicitud de cambio o adaptación.

3.2. Una vez recibida la solicitud por parte de la empresa, se abrirá un periodo de negociación entre la empresa y la persona trabajadora durante un plazo máximo de 30 días.

3.3. Una vez finalizado el plazo de negociación previsto en el apartado anterior, la empresa deberá contestar por escrito a la persona trabajadora en el plazo de 15 días hábiles, comunicando una de las siguientes tres respuestas posibles:

- a)-La aceptación de la solicitud presentada por la persona trabajadora.
- b)-La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.
- c)-La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por la persona trabajadora.

3.4. En los supuestos en los que la contestación de la empresa sea la denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, esta dispondrá del plazo de 15 días hábiles para aceptar o rechazar, por escrito, la propuesta alternativa planteada por la empresa.

3.5. Con el fin de garantizarse por las partes firmantes del convenio los criterios que, a su vez, garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras que, de uno y otro sexo, en las respuestas denegatorias que puedan plantearse por la empresa, se establecen, a modo de ejemplo, como causas o razones objetivas que justifican tal denegación o rechazo de las solicitudes, las siguientes:

3.5.1. Cuando la persona trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación forme parte de un grupo o equipo de trabajo, que sea vea perjudicado o afectado negativamente, en cualquier ámbito y/o nivel productivo u organizativo.

3.5.2. Cuando la personal trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación preste sus servicios en un centro de trabajo, instalación o lugar de trabajo que sólo permanezca abierta durante determinadas franjas horarias de inicio y finalización de los servicios prestados a los clientes.

3.5.3. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar la buena marcha o continuidad del servicio o actividad y en su caso, cuando pueda poner en peligro los compromisos obligacionales asumidos con el cliente.

3.5.4. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar a otro u otros/as trabajadores/as al verse afectados en sus condiciones si la empresa acepta la solicitud. En estos casos, la persona que pueda verse afectada tendrá derecho a audiencia previa, con carácter previo a que la empresa adopte la decisión definitiva.

3.5.5. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora respecto a la forma de prestación sea incompatible con el objeto y naturaleza de su puesto de trabajo o distorsione tal manera la forma de su desempeño que le haga perder su finalidad; o, en su caso, contravenga lo establecido en el convenio colectivo en cualquiera de sus materias.

3.5.6. Cuando la persona que solicite el cambio o adaptación no haya acreditado suficientemente la justificación o razones en la que hace sustentar su petición.

3.5.7. Y en general, cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora no sea razonable y proporcionada en relación a sus necesidades, respecto a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Las razones y causas denegatorias anteriormente expuestas se indican, por las partes negociadoras del convenio, a efectos meramente enunciativos, y por tanto, no son excluyentes o limitativas de cualesquiera otras respuestas que puedan invocarse por la empresa, en un sentido similar o asimilable a las mismas.

4. Impugnación judicial.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido al efecto.

5. Reversibilidad de la adaptación.

5.1. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado.

5.2. También se podrá producir el regreso a la jornada o modalidad contractual anterior de la persona trabajadora cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiera transcurrido el periodo previsto.

6. Compatibilidad con otros derechos establecidos en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo dispuesto en el presente procedimiento se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Modificación legal o normativa.

El presente procedimiento se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo. Si dicha norma fuera sufriendo de cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial, ambas partes, se comprometen a adaptar la presente disposición a la legislación y/o normativa vigente en tal momento.

Disposición Adicional Tercera. - Industria 4.0 y nueva era digital.

Ambas partes, impulsadas por una visión proactiva y en el contexto del diálogo social que vertebra, rige e inspira las relaciones laborales y sindicales entre empresa y representantes de los trabajadores y Sindicatos, se comprometen, de manera responsable y ciertamente pionera en el sector y en el seno de la comisión mixta paritaria del presente convenio, a abordar, debatir y analizar, conjuntamente -si a ello ha lugar- la afectación e impacto de la denominada Industria 4.0, la nueva era de la digitalización, Internet de las Cosas y las nuevas tecnologías, en el sector y actividades desarrolladas por la empresa así como las afines o accesorias, con la finalidad de extraer, en el entorno de las relaciones laborales y del trabajo, conclusiones que, en su caso, permitan anticiparse y prever nuevas situaciones y realidades socioeconómicas que a buen seguro marcarán la senda de los nuevos mercados y economías emergentes, en un mundo globalizado e interconectado como el actual.

Disposición Adicional Cuarta. – Horas adicionales.

Las horas trabajadas que superen o sobrepasen la jornada de trabajo establecida en el artículo 11 del Convenio Colectivo, pero que no superen o sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, computado todo ello anualmente, tendrán la consideración de horas adicionales.

Estas horas adicionales se retribuirán Al mismo importe que la hora extraordinaria

Disposición Adicional Quinta. La desconexión digital.

1. Exposición de motivos.

La nueva era Digital ha conllevado la incorporación global y generalizada de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de la sociedad; lo cual, sin duda, ha propiciado avances muy importantes y positivos, no sólo, en el progreso del mundo empresarial, sino también en el ámbito de la esfera privada de las personas.

El factor de la conectividad permanente y continua que las nuevas tecnologías ofrecen a través de los diferentes dispositivos, herramientas y medios digitales, han dado lugar a cambios significativos en el desarrollo de las Relaciones Laborales y, por ende, en aspectos claves del contrato de trabajo, como la jornada, el tiempo efectivo de trabajo, horario, descansos, permisos, vacaciones, productividad, etc.

En el contexto descrito, para las partes negociadoras del presente convenio colectivo resulta importante que las personas trabajadoras puedan ejercer la desconexión digital, dentro del marco regulatorio y ordenación establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, que ha introducido en el Ordenamiento jurídico el denominado “Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”.

2. Definición.

A los efectos del presente marco regulatorio convencional se entiende por “Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, el derecho individual, subjetivo y disponible de las personas trabajadoras a no responder o contestar a llamadas, correos electrónicos o mensajes profesionales o de ámbito o contenido laboral fuera de su horario y jornada de trabajo; teniendo en cuenta, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.

El ejercicio del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral no puede suponer nunca un perjuicio, merma o menoscabo a la continuidad y buena marcha de las actividades y negocio de la empresa.

3. Reconocimiento del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y finalidad del mismo.

La empresa, con carácter general, reconoce a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital en el ámbito de la relación laboral en los términos, condiciones y excepciones previstos en la presente regulación.

Con el ejercicio del Derecho a la Desconexión Digital en el ámbito laboral en los términos y condiciones contenidos en la presente regulación, se garantiza, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

4. Contenido, alcance y naturaleza del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

La empresa reconoce, con carácter general, el derecho individual y subjetivo de las personas trabajadoras a la desconexión digital; teniendo en cuenta, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.

El ejercicio del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, como se ha indicado anteriormente, no puede suponer un perjuicio, merma o menoscabo a la continuidad y buena marcha de las actividades y negocio de la empresa.

5. Modalidades de ejercicio del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Las modalidades del ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y al objeto de la relación laboral, de tal modo, que el ejercicio del Derecho a la Desconexión Digital en el ámbito laboral, quedaría exceptuado en determinadas situaciones, como las que a continuación se exponen con carácter meramente enunciativo y no excluyente de otras situaciones similares:

1-. Situaciones de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

- 2-. Personas trabajadoras que formen parte de retenes, guardias, grupos de disponibilidad, etc.
- 3-. Personas trabajadoras que en función de la naturaleza, funciones, responsabilidades y objeto de su puesto de trabajo garantizan, en todo momento, la continuidad y salvaguarda operativa del negocio y servicios (Directivos, Mandos superiores, Mandos intermedios y otras posiciones de mando, etc.).
- 4-. Personas trabajadoras que estén involucrados en situaciones excepcionales de conflicto, emergencia o actuaciones operativas o de soporte a la producción y/o negocio que requieran una respuesta o intervención ágil e inmediata.
- 5-. Personas trabajadoras que en el desarrollo de su trabajo mantengan contacto y/o interlocución con otras delegaciones internaciones de la Compañía, que precisen adaptaciones a los diferentes husos horarios.
- 6-. Cualesquiera otras situaciones sobrevenidas e imprevistas que puedan o pudieran poner en peligro y/o riesgo, la buena marcha y continuidad de los servicios o en su caso, dar lugar al incumplimiento de las obligaciones asumidas con el cliente.

Al tratarse el derecho a la desconexión digital de un derecho individual y subjetivo y por ello, de carácter disponible, las personas trabajadoras tienen la facultad de ejercitar la desconexión digital o no, o modular su desarrollo o ejercicio, en función de sus propios y particulares intereses individuales, teniendo en consideración, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho que han sido indicadas, atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.

7. Acciones de formación y sensibilización del personal respecto al Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

La Empresa promoverá entre sus empleados acciones de sensibilización y formación dirigidas a mandos y empleados a fin de informar sobre los riesgos, desafíos y buenas prácticas relacionados con el uso razonable de las herramientas digitales y el ejercicio equilibrado del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Disposición Adicional Sexta. Igualdad.

Igualdad en la clasificación profesional e igualdad retributiva para trabajos de igual valor. Por el Real Decreto-ley 6/2019, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, la cualificación, la experiencia, la responsabilidad, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Por otro lado, el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos (y en su caso, subgrupos) y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

Pues bien, las partes negociadoras del presente Convenio, tras los análisis, valoraciones y evaluaciones oportunas, manifiestan que la definición de los grupos y puestos profesionales regulados este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Disposición Adicional Séptima. - Prevención de riesgos laborales.

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras constituye un objetivo básico, fundamental y prioritario compartido por la Empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras firmantes del presente Convenio.

Para su consecución se requiere del desarrollo de acciones preventivas orientadas y tendentes a eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su previa identificación y posterior evaluación, teniendo en cuenta la naturaleza y características de la actividad o actividades y adoptando en su caso las medidas necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

El derecho de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos del trabajo presupone y lleva aparejado, a su vez, el correlativo deber de cumplir, en todo momento, con responsabilidad, rigor y adecuadamente todas las medidas y acciones de protección y seguridad que se establezcan frente a dichos riesgos, incluyendo la realización de las acciones formativas que desarrolle la Empresa.

La Empresa, junto con los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes legales especializados en la materia, procurarán el adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el fomento de una cultura adecuada de la prevención.

Disposición Adicional Octava. Personas LGTBI.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada Ley, resulta de aplicación la Adenda y Protocolo de Acoso suscritos por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación del Alcantarillado el día 6 de mayo de 2025, que fue presentado para el trámite de inscripción y publicación en el registro de la Autoridad Laboral Estatal el día 7 de mayo de 2025 con el número de registro 003543.

Disposición Adicional Novena. Anexos.

Los Anexos que se unen y forman parte del presente Convenio Colectivo forman parte integrante e inseparable del mismo y tienen, por tanto, la misma fuerza de obligar.

Disposición Adicional Decima

Quedan excluidos expresamente del ámbito de aplicación regulado en el artículo 1 del presente convenio, los trabajadores que presten servicios en el servicio de limpieza de viales de la plataforma Alta y Baja del Polígono Alimentario de Mercamadrid, dado que dichos trabajadores se les aplica el convenio colectivo de la empresa "UTE PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS S.A., Y PREZERO ESPAÑA SAU." ADSCRITOS AL "SERVICIO DE LIMPIEZA DE VIALES DE PLATAFORMA ALTA DEL POLÍGONO ALIMENTARIO DE MERCAMADRID" Y "EL SERVICIO DE LIMPIEZA DE VIALES DE LA PLATAFORMA BAJA DEL POLÍGONO ALIMENTARIO DE MERCAMADRID".

Disposición Adicional Undécima. Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos.

Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.-De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del sistema de solución Extrajudicial de Conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran susanciarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Con esta adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que, para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores. En idénticos términos, igualmente, se hace constar expresamente por las partes signatarias que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

Disposición Transitoria Primera. Adaptación jornada laboral.

A partir del uno de octubre de 2026, la empresa empezará a adaptar la jornada laboral de lunes a sábado por la jornada laboral de cinco días que se realizarán de lunes a sábado, para ello se establece que como regla general las personas trabajadoras tendrán como día libres de manera alternativa o fija el sábado y el domingo, o el domingo y el lunes.

Ante de implantar la nueva jornada deberá informar y acordar con la Representación laboral de los trabajadores.

Disposición Final.

Respetando el principio de Jerarquía normativa en todo caso, en lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado que se aplicará de manera subsidiaria en todas las materias no previstas en el artículo 84.2 del ET, así como demás disposiciones de general aplicación.

TABLA SALARIAL 2026

CATEGORÍA	SB	INCENTIVO	PLUS TTE	PLUS PENOSO	PLUS NOCT	PLUS HIG	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA VACACIONES	TOTAL
Técnico superior	38	6,79	4,87			7,6	1.140,00	1.140,00	1.140,00	1.800,00	23.150,72
encargado día	42,73	15	4,87	8,55			1.500,00	1.500,00	1.500,00	2.246,00	28.748,06
Encargado noche	42,73	13,5	4,87	8,55	10,68		1.500,00	1.500,00	1.500,00	2.654,00	31.653,02
Jefe equipo	40,57	6,36	4,87	8,11			1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.890,00	24.300,86
Jefe equipo noche	40,57	5	4,87	8,11	10,14		1.200,00	1.200,00	1.200,00	2.140,24	26.939,26
Conductor día	39,7	4,36	4,87	7,94			1.150,00	1.150,00	1.150,00	1.810,00	23.190,04
Conductor noche	39,7	3	4,87	7,94	9,93		1.150,00	1.150,00	1.150,00	1.997,68	25.708,76
Peón día	35,6	4,36	4,87	7,12			1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.665,00	21.002,60
Peón noche	35,6	3	4,87	7,12	8,9		1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.896,20	23.284,68
Peón esp. Taller	38,15	9	4,87	7,63			1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.860,00	24.050,10

TABLA SALARIAL 2027

CATEGORÍA	SB	INCENTIVO	PLUS TTE	PLUS PENOSO	PLUS NOCT	PLUS HIG	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA VACACIONES	TOTAL
Técnico superior	41,27	7,37	5,29	0,00	0,00	8,25	1.238,04	1.238,04	1.238,04	1.954,80	25.141,68
encargado día	46,40	16,29	5,29	9,29	0,00	0,00	1.629,00	1.629,00	1.629,00	2.439,16	31.220,39
Encargado noche	46,40	14,66	5,29	9,29	11,60	0,00	1.629,00	1.629,00	1.629,00	2.882,24	34.375,18
Jefe equipo	44,06	6,91	5,29	8,81	0,00	0,00	1.303,20	1.303,20	1.303,20	2.052,54	26.390,73
Jefe equipo noche	44,06	5,43	5,29	8,81	11,01	0,00	1.303,20	1.303,20	1.303,20	2.324,30	29.256,04
Conductor día	43,11	4,73	5,29	8,62	0,00	0,00	1.248,90	1.248,90	1.248,90	1.965,66	25.184,38
Conductor noche	43,11	3,26	5,29	8,62	10,78	0,00	1.248,90	1.248,90	1.248,90	2.169,48	27.919,71
Peón día	38,66	4,73	5,29	7,73	0,00	0,00	1.086,00	1.086,00	1.086,00	1.808,19	22.808,82
Peón noche	38,66	3,26	5,29	7,73	9,67	0,00	1.086,00	1.086,00	1.086,00	2.059,27	25.287,16
Peón esp. Taller	41,43	9,77	5,29	8,29	0,00	0,00	1.303,20	1.303,20	1.303,20	2.019,96	26.118,41

TABLA SALARIAL 2028

CATEGORÍA	SB	INCENTIVO	PLUS TTE	PLUS PENOSO	PLUS NOCT	PLUS HIG	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA VACACIONES	TOTAL
Técnico superior	43,99	7,86	5,64	0,00	0,00	8,80	1.319,75	1.319,75	1.319,75	2.083,82	26.801,03
encargado día	49,47	17,37	5,64	9,90	0,00	0,00	1.736,51	1.736,51	1.736,51	2.600,14	33.280,94
Encargado noche	49,47	15,63	5,64	9,90	12,36	0,00	1.736,51	1.736,51	1.736,51	3.072,47	36.643,94
Jefe equipo	46,97	7,36	5,64	9,39	0,00	0,00	1.389,21	1.389,21	1.389,21	2.188,01	28.132,52
Jefe equipo noche	46,97	5,79	5,64	9,39	11,74	0,00	1.389,21	1.389,21	1.389,21	2.477,70	31.186,93
Conductor día	45,96	5,05	5,64	9,19	0,00	0,00	1.331,33	1.331,33	1.331,33	2.095,39	26.846,55
Conductor noche	45,96	3,47	5,64	9,19	11,50	0,00	1.331,33	1.331,33	1.331,33	2.312,67	29.762,41
Peón día	41,21	5,05	5,64	8,24	0,00	0,00	1.157,68	1.157,68	1.157,68	1.927,53	24.314,21
Peón noche	41,21	3,47	5,64	8,24	10,30	0,00	1.157,68	1.157,68	1.157,68	2.195,19	26.956,12
Peón esp. Taller	44,17	10,42	5,64	8,83	0,00	0,00	1.389,21	1.389,21	1.389,21	2.153,28	27.842,22

TABLA SALARIAL 2029

CATEGORÍA	SB	INCENTIVO	PLUS TTE	PLUS PENOSO	PLUS NOCT	PLUS HIG	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA VACACIONES	TOTAL
Técnico superior	46,19	8,25	5,92	0,00	0,00	9,24	1.385,74	1.385,74	1.385,74	2.188,01	28.141,08
encargado día	51,94	18,23	5,92	10,39	0,00	0,00	1.823,34	1.823,34	1.823,34	2.730,15	34.944,99
Encargado noche	51,94	16,41	5,92	10,39	12,98	0,00	1.823,34	1.823,34	1.823,34	3.226,10	38.476,14
Jefe equipo	49,32	7,73	5,92	9,86	0,00	0,00	1.458,67	1.458,67	1.458,67	2.297,41	29.539,15
Jefe equipo noche	49,32	6,08	5,92	9,86	12,33	0,00	1.458,67	1.458,67	1.458,67	2.601,59	32.746,28
Conductor día	48,26	5,30	5,92	9,65	0,00	0,00	1.397,89	1.397,89	1.397,89	2.200,16	28.188,88
Conductor noche	48,26	3,65	5,92	9,65	12,07	0,00	1.397,89	1.397,89	1.397,89	2.428,30	31.250,54
Peón día	43,27	5,30	5,92	8,65	0,00	0,00	1.215,56	1.215,56	1.215,56	2.023,91	25.529,92
Peón noche	43,27	3,65	5,92	8,65	10,82	0,00	1.215,56	1.215,56	1.215,56	2.304,94	28.303,92
Peón esp. Taller	46,37	10,94	5,92	9,27	0,00	0,00	1.458,67	1.458,67	1.458,67	2.260,94	29.234,33

TABLA SALARIAL 2030

CATEGORÍA	SB	INCENTIVO	PLUS TTE	PLUS PENOSO	PLUS NOCT	PLUS HIG	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA VACAC.	PAGA SM PORRES	TOTAL
Técnico superior	47,48	8,48	6,09	0,00	0,00	9,50	1.424,54	1.424,54	1.424,54	2.249,27	350,00	29.279,03
encargado día	53,40	18,74	6,09	10,68	0,00	0,00	1.874,39	1.874,39	1.874,39	2.806,59	350,00	36.273,45
Encargado noche	53,40	16,87	6,09	10,68	13,35	0,00	1.874,39	1.874,39	1.874,39	3.316,43	350,00	39.903,47
Jefe equipo	50,70	7,95	6,09	10,13	0,00	0,00	1.499,51	1.499,51	1.499,51	2.361,74	350,00	30.716,24
Jefe equipo noche	50,70	6,25	6,09	10,13	12,67	0,00	1.499,51	1.499,51	1.499,51	2.674,43	350,00	34.013,18
Conductor día	49,61	5,45	6,09	9,92	0,00	0,00	1.437,03	1.437,03	1.437,03	2.261,77	350,00	29.328,17
Conductor noche	49,61	3,75	6,09	9,92	12,41	0,00	1.437,03	1.437,03	1.437,03	2.496,29	350,00	32.475,55
Peón día	44,49	5,45	6,09	8,90	0,00	0,00	1.249,60	1.249,60	1.249,60	2.080,58	350,00	26.594,75
Peón noche	44,49	3,75	6,09	8,90	11,12	0,00	1.249,60	1.249,60	1.249,60	2.369,48	350,00	29.446,43
Peón esp. Taller	47,67	11,25	6,09	9,53	0,00	0,00	1.499,51	1.499,51	1.499,51	2.324,25	350,00	30.402,90

(03/17.728/25)

