

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 2** *RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U., Gestión Integral de Residuos del Hospital Universitario “La Paz” (código número 28102951012021).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U., Gestión Integral de Residuos del Hospital Universitario “La Paz”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 16 de diciembre de 2020, 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, 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 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad 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 15 de marzo de 2021.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. (FCCMA, SAU) Y SUS TRABAJADORES, ADSCRITOS AL SERVICIO DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PAZ (MADRID) 2020 - 2023

CAPÍTULO I - NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las siguientes representaciones:

De una parte la Representación legal de la Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. como actual concesionaria del Servicio de Gestión Integral de Residuos del Hospital Universitario La Paz (MADRID). Y de otra parte la Representación legal de los Trabajadores adscritos al Servicio de Gestión Integral de Residuos del Hospital Universitario La Paz y la Representación Sindical de UGT en el mismo.

Las partes firmantes de este convenio tienen y se reconocen legitimación y capacidad suficiente, para suscribir el presente convenio colectivo dentro de su ámbito de aplicación; obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

ARTÍCULO 2.- AMBITO DE APLICACIÓN; PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. y sus trabajadores adscritos al centro de trabajo de Gestión Integral de Residuos del Hospital Universitario La Paz (Madrid), servicio del cual la empresa es adjudicataria.

ARTÍCULO 3.- AMBITO TEMPORAL. VIGENCIA

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2020 y finalizará el 31 de diciembre de 2023, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y REVISIÓN.

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse con un mes de antelación a su término o prórroga en curso, por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio, mediante escrito dirigido a todas las demás partes negociadoras que lo suscribieron y al organismo administrativo competente. Se establece un plazo máximo de 60 días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio este perderá su vigencia, en todo su contenido, y se aplicará, si lo hubiere el de ámbito superior.

Dentro de los dos años referidos en el párrafo anterior, se encuentra incluido el año de ultraactividad legalmente establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes se comprometen a la renegociación inmediata del precepto o preceptos afectados del convenio.

ARTÍCULO 6.- LEGISLACION APLICABLE

En todo aquello que no sea objeto de regulación específica en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

ARTÍCULO 7.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

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

Se exceptúa de lo indicado en el párrafo anterior aquellos aspectos del Convenio que así lo indiquen específicamente.

La revisión o modificación de las retribuciones y las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, afectarán a las condiciones pactadas en el presente convenio.

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA Y SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

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 diez días desde la convocatoria.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

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.

Ambas partes acuerdan someterse al Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid para la resolución de conflictos.

Así mismo, 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 de la Representación Legal de los Trabajadores. En idénticos términos, 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 de la Representación Legal de los Trabajadores.

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO**ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables, así como atendiendo a las condiciones especiales del ámbito en el que se desarrolla la prestación del servicio.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional.

ARTÍCULO 10.- JORNADA Y DISTRIBUCIÓN

Las partes negociadoras de este convenio acuerdan que la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales. Mediante acuerdo entre Empresa y trabajador la jornada podrá distribuirse irregularmente a lo largo del año.

En las jornadas continuas de más de 6 horas, el trabajador tendrá derecho al disfrute de una pausa de 30 minutos, considerado como tiempo efectivo de trabajo

ARTÍCULO 11.- VACACIONES

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales de 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

El período de disfrute de las vacaciones será por quincenas naturales; una de las cuales será a elección de los trabajadores, siendo la otra a elección de la empresa, ambas durante el período de los doce meses del año.

Las peticiones de los trabajadores serán atendidas en función de las necesidades del servicio.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

El calendario sobre vacaciones quedará formalizado, y distribuidos los turnos dentro del primer trimestre del año, según la elección efectuada, debiendo los trabajadores entregar antes del 15 de Febrero de cada año el modelo-impreso que a tal efecto facilitará la Empresa.

En caso de que en fecha 15 de Febrero el trabajador no haya cumplimentado y entregado dicho documento, la empresa fijará la fecha de las vacaciones del trabajador que no haya elegido.

Una vez fijados los períodos de disfrute de vacaciones, no podrán realizarse cambios de los períodos asignados, salvo autorización y concesión expresa por parte de la empresa, previa petición por escrito formulada por el interesado.

El trabajador conocerá las fechas de vacaciones que le correspondan al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

Las vacaciones comenzaran siempre en día laborable para el trabajador.

ARTÍCULO 12.- DÍA DE ASUNTOS PERSONALES

Todos los trabajadores tendrán derecho a un día al año para asuntos propios. Este día no será acumulable, ni se podrá intercambiar.

A los efectos del disfrute del mismo se considerará como día de asuntos personales, pudiendo por tanto el trabajador disfrutarlo como mejor le convenga durante todo el año, excepto para la realización de puentes no previstos en el calendario laboral o durante el período vacacional pues no podrá disfrutarse ni el día antes del inicio de vacaciones ni el día después de finalizar las mismas.

Para hacer uso de ese derecho el trabajador deberá notificarlo por escrito a la Empresa con un mínimo de cuatro días de antelación a su disfrute, a fin de permitir la necesaria reorganización del servicio, no pudiendo ser utilizado por más del 30% de la plantilla de un departamento o sección el mismo día, y sólo en el caso que las necesidades del servicio lo permitan.

A partir del día 1 de enero de 2022, todos los trabajadores tendrán derecho a dos días al año para asuntos propios, cuyo devengo y disfrute será un día por semestre en las mismas condiciones establecidas en los párrafos anteriores.

ARTÍCULO 13.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El disfrute de permisos retribuidos u otros similares requerirá el previo aviso a la empresa y la justificación necesaria y suficiente por parte del trabajador.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio
- b) Dos días naturales por nacimiento de hijo, si el alumbramiento es con cesárea el permiso se amplía a cuatro días naturales. Cuando por motivo del alumbramiento el trabajador necesite

hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, conforme a lo establecido en el art. 37.3 d) del Estatuto de los trabajadores.

- c) Un día natural por alumbramiento de hija o hija política.
- d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge, padre/madre o hijos.
- e) Dos días naturales por fallecimiento de hermano, nieto, abuelo y padre/madre político. En cualquiera de los apartados d) y e) se ampliará el plazo de licencia a dos días laborales más, si fuera preciso el desplazamiento del trabajador.
- f) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto se considerará desplazamiento cuando el hecho esté a más de doscientos kilómetros del domicilio del trabajador, el plazo será de cuatro días naturales. Dichos días podrán disfrutarse, previa comunicación a la empresa, y según la necesidad del trabajador, mientras que exista la situación de hospitalización o post-operatorio del familiar de forma continuada o alterna y desde el inicio hasta la finalización de la hospitalización o post-operatorio.
- g) Un día natural por traslado de domicilio habitual
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- j) Por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

El inicio de los diferentes permisos contemplados en el presente artículo se computará desde el momento en que ha tenido lugar el hecho que lo propicia, salvo que se disponga otra cosa como es el caso del apartado f).

En los permisos de maternidad, paternidad, lactancia, reducción de jornada laboral y el riesgo durante la lactancia natural se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

ARTÍCULO 14. PRENDAS DE TRABAJO

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores uniformes de trabajo en verano y en invierno, de forma que estén adecuados para cada actividad, abasteciendo en caso de embarazo de prendas adecuadas a su estado. Quedan exceptuados de este derecho el personal directivo, técnico y administrativo.

INVIERNO: Durante la primera quincena del mes de octubre se entregará un uniforme de invierno compuesto por dos polos, un pantalón, un forro/anorak. Se alternará la entrega de forro polar y anorak.

VERANO: Durante la primera quincena del mes de abril se entregará un uniforme de verano compuesto por dos polos y un pantalón.

El calzado de seguridad y el resto de elementos de protección individual, obligatorios para la prestación del servicio, se entregarán cada vez que sea necesario bien por pérdida, deterioro por uso, etc.

Queda prohibido el uso de las prendas de trabajo fuera del horario laboral.

En caso de finalización de la relación laboral suscrita entre trabajador y empresa, el trabajador estará obligado a la devolución de la ropa de trabajo que obre en su poder en el plazo máximo de 48 horas desde la finalización de la misma.

CAPÍTULO III - CONDICIONES ECONÓMICAS**ARTÍCULO 15. SISTEMA SALARIAL**

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

ARTÍCULO 16. RETRIBUCIONES

- a) Principio general: El sistema retributivo que se establece en el presente Convenio sustituye totalmente al régimen salarial que se venía aplicando en la empresa hasta el momento de su entrada en vigor.
- b) La retribución salarial del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituida por los siguientes conceptos:
 - **SALARIO BASE:** Concepto fijo mensual que se abona según tablas salariales por Grupo y nivel profesional.
 - **ANTIGÜEDAD:** Se establece un complemento personal para todos los grupos y niveles en concepto de antigüedad consistente en un 5 % del Salario base por cada cinco años de servicio efectivo en la contrata, pudiendo ser absorbido y compensado con las mejoras voluntarias o complementos personales que se vinieran percibiendo en los términos establecidos en el artículo 7 del presente convenio. Este concepto se devengará a partir del día primero del mes siguiente al del cumplimiento del quinquenio.
 - **PLUS TRANSPORTE:** Se establece un plus mensual en concepto de plus transporte para todos grupos y niveles profesionales, por el importe recogido en las Tablas Salariales Anexas. Dicho Plus se percibirá por días efectivamente trabajados en el mes y compensa el tiempo y coste de los desplazamientos de los trabajadores allá donde se encuentre el centro de trabajo.
 - **PLUS TOXICIDAD O PELIGROSIDAD O PENOSIDAD:** A todos los trabajadores, a excepción del personal administrativo, se les abonará un plus consistente en el 20% del salario base de su grupo y nivel profesional.
 - **PLUS DE ACTIVIDAD:** Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán un Plus denominado de Actividad según tabla salarial adjunta.
 - **PAGA EXTRA DE VERANO:** Complemento de vencimiento superior al mes consistente en el importe de un mes de salario base, antigüedad y plus actividad, siendo la fecha de abono de la misma el 15 de Julio. Su periodo de devengo será semestral.
 - **PAGA EXTRA DE NAVIDAD:** Complemento de vencimiento superior al mes consistente en el importe de un mes de salario base, antigüedad y plus actividad, siendo la fecha de abono de la misma el 15 de Diciembre. Su periodo de devengo será semestral.
 - **PAGA MARZO:** Complemento de vencimiento superior al mes consistente en el importe de 200 euros, vinculado a la tasa de absentismo.
 - Se cobrarán los 120 euros en el caso de que cada trabajador tenga una tasa de absentismo igual o inferior al 2,5%; (se entiende por tasa de absentismo el resultado de dividir las horas no trabajadas por IT+AT+ausencias entre las horas de trabajo anuales y multiplicarlo por 100).
 - Esta cantidad se verá incrementada en 80 euros si el trabajador no ha tenido más ausencias que las surgidas por el disfrute de los días de vacaciones, las licencias retribuidas previstas

en el art. 12 y 13 de este Convenio, las bajas por maternidad y paternidad, las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el crédito horario sindical, las bajas con ingreso hospitalario y la primera baja por contingencias comunes.

Las cantidades no abonadas en este apartado, debido a su falta de devengo se acumularán en una bolsa común que serán repartidas equitativamente, abonándose junto a la prima principal, y entre aquellos trabajadores que en el año anterior no hayan tenido ninguna ausencia, a excepción única y exclusivamente del disfrute de los días de vacaciones, las licencias retribuidas previstas en el art. 12 y 13 de este Convenio, las bajas por maternidad y paternidad, las bajas por incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional (es decir, por contingencias profesionales), el uso o utilización del crédito horario sindical.

- Para los trabajadores a tiempo parcial y para aquellos que no hayan trabajado el año completo, las cuantías serán proporcionales a la jornada realizada.

El devengo de las mencionadas pagas es anual y se abonará en la nómina del mes de marzo de año siguiente al de su devengo.

- **COMPLEMENTO FESTIVO:** El día de trabajo en uno de los 15 festivos incluidos en el calendario laboral, se compensará con un plus de 46 euros y un día libre, que se disfrutará cuando la operativa lo permita.

En relación a este punto tendrá la consideración de festivo, a todos los efectos, el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres.

El día 25 de diciembre de 2021, 1 de enero de 2022 y 6 de enero de 2023 se compensarán con 46 euros adicionales. Quedando consolidada esta cuantía para estos días en los años sucesivos.

- c) **SALARIO HORA-DÍA INDIVIDUAL:** A los efectos de cualquier circunstancia en que deban valorarse tiempos de abono de salarios, como, a título enunciativo, pudieran ser: retrasos, faltas de asistencia, permisos no retribuidos o causas similares, se acudirá al salario hora individual a través de la fórmula de computar el salario ordinario del año de que se trate, excluidos los conceptos variables, y dividir tal valor por el número de horas que resultasen obligadas para devengar tal salario. En caso de tratarse de días completos de no abono salarial, se acudirá a una fórmula similar a la anterior, pero utilizando como divisor los días determinados como de trabajo cierto y real del año de que se trate.

- d) **INCREMENTO SALARIAL:**

Incremento salarial: 2020-2023

Año 2020.- Se establece un pago único de 50 euros no consolidables, abonables de una sola vez.

Año 2021.- Se establece un incremento salarial del 0,5% para todos los conceptos salariales de la tabla salarial del año 2020, excepto en el plus transporte

Año 2022.- Se establece un incremento salarial del 0,5% para todos los conceptos salariales de la tabla salarial el año 2021.

Año 2023.- Se establece un incremento salarial del 1,0% para todos los conceptos salariales de la tabla salarial del año 2022.

Se adjuntan como anexo las tablas salariales de cada uno de los años.

ARTÍCULO 17. TRABAJOS NOCTURNOS

El trabajo en horario nocturno (entre las 22:00 horas y las 6:00 horas) se compensará con una reducción de una hora en sábados, domingos y festivos.

ARTÍCULO 18. PAGO DEL SALARIO

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

La empresa puede optar por pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

Cualquiera que sea la forma de pago nunca dará derecho al trabajador a permiso, retribuido o no, o a ausentarse del trabajo para el cobro de sus retribuciones.

CAPÍTULO IV - MEJORAS SOCIALES**ARTÍCULO 19.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Baja derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

La empresa abonará al trabajador que se halle en situación de incapacidad transitoria (IT) como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional la diferencia entre las percepciones de las Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de los conceptos salariales desde el primer día de la baja médica hasta el día de alta médica.

ARTÍCULO 20.- JUBILACIÓN**Edad de Jubilación**

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

Jubilación Parcial. Contrato de Relevo

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

Jubilación Plena

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

ARTÍCULO 21. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitraré procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

ARTÍCULO 22. VIOLENCIA DE GÉNERO

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se regulan en el presente convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, que se concretan a continuación.

- a) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo que alcance la empresa y la trabajadora afectada.

- b) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo,

del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

- c) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, con reserva de su puesto de trabajo y el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Cuando la trabajadora se incorpore, después de la suspensión, a su puesto de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

- d) Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- e) No computarán como faltas de asistencia al trabajo a los efectos previstos para la extinción del contrato por causas objetivas prevista en la letra d del artículo 52 del ET las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en la ley a tal efecto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Igualdad de oportunidades

La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las partes firmantes del convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel del Sector de la Gestión de Residuos como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere a acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. Todo ello, de conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres ("Boletín Oficial del Estado" de 23 de marzo).

Dentro del presente Convenio se establecen las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la empresa:

La política de empleo de la empresa afectada por el presente convenio tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La empresa estará obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Concretamente se acuerda someterse al Plan de Igualdad suscrito el día 2 de febrero de 2016, entre FCC MEDIO AMBIENTE, S.A. y los sindicatos FSP-UGT, FES-UGT y CCOO, prorrogado hasta el 30 de junio de 2021.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Género neutro.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Clasificación profesional

Grupos profesionales: 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 con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición Adicional 9ª del citado RDL, relativa a la adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional, 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 Artículo 20, 21, 22 y concordantes del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del Alcantarillado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Cláusula de no aplicación

En referencia al Artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del Convenio Colectivo, las empresas o entidades afectadas sólo podrán no aplicar el régimen salarial y el resto de materias susceptibles de inaplicación legalmente establecidas, del presente Convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

En los supuestos que exista representación legal de los trabajadores, la no aplicación se pactará entre ésta y la empresa. En caso de acuerdo, el mismo contendrá con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada y notificada fehacientemente a cada una de las partes que la conforman, previo abono de los gastos establecidos por la Comisión Paritaria.

Cuando la Comisión Paritaria no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el Artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio. La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique, caso de desestimarse la petición, que la empresa o entidad no venga obligada al abono de los atrasos correspondientes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Crédito Sindical

Hasta la celebración de nuevas elecciones sindicales en el centro, el actual Delegado de personal dispondrá de un crédito horario sindical de 24 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones representativas. Tras la celebración de elecciones el crédito horario sindical del Delegado de personal volverá a ser de 15 horas mensuales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Paga de Marzo

La Paga de Marzo recogida en el artículo 16 del Convenio Colectivo se devengará en el año 2021 y siguientes, rigiéndose el año 2020 por el anterior Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Con el objeto de promover la seguridad y salud en el trabajo ambas partes acuerdan la creación de una comisión paritaria cuyo objetivo será la elaboración de un protocolo de actuación en materia de prevención de las drogodependencias y adicciones en la empresa.

Dicha comisión estará constituida por un miembro de la empresa y un miembro de la representación legal de los trabajadores, que podrán estar acompañados de los asesores que estimen oportunos.

TABLA SALARIAL AÑO 2020 DEFINITIVA GESTION DE RESIDUOS HOSPITAL LA PAZ										
GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TOXICO	PLUS TRANSPORTE	BRUTO MES	VACACIONES	EXTRA JUNIO	EXTRA NAVIDAD	TOTAL ANUAL
MANDOS INTERMEDIOS	Encargado Día	1119,65	170,71	223,93	35,45	1.549,74	1.549,74	1.286,49	1.286,49	21.169,86
	Capataz Día	1061,71	169	212,34	35,45	1.478,50	1.478,50	1.227,03	1.227,03	20.196,08
OPERARIOS	Conductor Día	1003,78	167,28	200,76	35,45	1.407,27	1.407,27	1.167,53	1.167,53	19.222,25
	Peón Conductor Día	961,18	166,53	192,24	35,45	1.355,40	1.355,40	1.124,33	1.124,33	18.513,41
	Peón Día	918,6	165,79	183,72	35,45	1.303,56	1.303,56	1.081,13	1.081,13	17.804,98

TABLA SALARIAL AÑO 2021 DEFINITIVA GESTION DE RESIDUOS HOSPITAL LA PAZ										
GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TOXICO	PLUS TRANSPORTE	BRUTO MES	VACACIONES	EXTRA JUNIO	EXTRA NAVIDAD	TOTAL ANUAL
MANDOS INTERMEDIOS	Encargado Día	1125,25	171,56	225,05	40,00	1.561,86	1.561,86	1.292,92	1.292,92	21.328,18
	Capataz Día	1067,02	169,85	213,40	40,00	1.490,27	1.490,27	1.233,17	1.233,17	20.349,54
OPERARIOS	Conductor Día	1008,80	168,12	201,76	40,00	1.418,68	1.418,68	1.173,37	1.173,37	19.370,84
	Peón Conductor Día	965,99	167,36	193,20	40,00	1.366,55	1.366,55	1.129,95	1.129,95	18.658,45
	Peón Día	923,19	166,62	184,64	40,00	1.314,45	1.314,45	1.086,54	1.086,54	17.946,48

TABLA SALARIAL AÑO 2022 DEFINITIVA GESTION DE RESIDUOS HOSPITAL LA PAZ										
GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TOXICO	PLUS TRANSPORTE	BRUTO MES	VACACIONES	EXTRA JUNIO	EXTRA NAVIDAD	TOTAL ANUAL
MANDOS INTERMEDIOS	Encargado Día	1130,87	172,42	226,17	40,20	1.569,67	1.569,67	1.299,39	1.299,39	21.434,82
	Capataz Día	1072,35	170,69	214,47	40,20	1.497,72	1.497,72	1.239,33	1.239,33	20.451,29
OPERARIOS	Conductor Día	1013,84	168,96	202,77	40,20	1.425,77	1.425,77	1.179,23	1.179,23	19.467,69
	Peón Conductor Día	970,82	168,20	194,16	40,20	1.373,38	1.373,38	1.135,60	1.135,60	18.751,74
	Peón Día	927,81	167,45	185,56	40,20	1.321,02	1.321,02	1.091,97	1.091,97	18.036,21

TABLA SALARIAL AÑO 2023 DEFINITIVA GESTION DE RESIDUOS HOSPITAL LA PAZ										
GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TOXICO	PLUS TRANSPORTE	BRUTO MES	VACACIONES	EXTRA JUNIO	EXTRA NAVIDAD	TOTAL ANUAL
MANDOS INTERMEDIOS	Encargado Día	1142,18	174,15	228,44	40,60	1.585,37	1.585,37	1.312,38	1.312,38	21.649,17
	Capataz Día	1083,08	172,40	216,62	40,60	1.512,70	1.512,70	1.251,72	1.251,72	20.655,80
OPERARIOS	Conductor Día	1023,98	170,65	204,80	40,60	1.440,03	1.440,03	1.191,03	1.191,03	19.662,37
	Peón Conductor Día	980,52	169,88	196,10	40,60	1.387,11	1.387,11	1.146,96	1.146,96	18.939,26
	Peón Día	937,09	169,13	187,42	40,60	1.334,23	1.334,23	1.102,89	1.102,89	18.216,57

(03/9.794/21)

