I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

1 *RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 2022, 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 FCC Medio Ambiente SAU para el centro de trabajo de Galapagar, Sección de Limpieza Viaria (código número 28103041012021).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente SAU para el centro de trabajo de Galapagar, Sección de Limpieza Viaria, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 4 de mayo de 2022, 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 42/2021, de 19 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, 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 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 26 de agosto de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20220917-1

CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA DEL MUNICIPIO DE GALAPAGAR (MADRID) AÑOS 2021 - 2024

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la representación de la empresa **FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U** y el Delegado de Personal (representación legal de los trabajadores) de la Sección del Servicio de Limpieza Publica Viaria del Municipio de Galapagar, Madrid.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 2.- AMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa **FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U.** que presten sus servicios en la Limpieza Pública Viaria del Municipio de Galapagar (Madrid).

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, con vigencia desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024

Queda automáticamente denunciado dos meses antes de su vencimiento, pudiendo las partes negociar un nuevo Convenio una vez concluida su vigencia. Este Convenio mantendrá su efectividad en todo su contenido hasta la firma de uno nuevo.

ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN DE PERSONAL

Al término de la concesión de la contrata, la subrogación de los trabajadores adscritos a la misma se atenderá con arreglo 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 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales sólo podrá afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas, en caso contrario serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

ARTÍCULO 6.- CONDICIONES

Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efecto de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores o posteriores.

En el supuesto de que la Administración Laboral o los Juzgados de lo Social, en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobasen algunos de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse la totalidad del contenido.

BOCM-20220917-1

ARTÍCULO 7.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 2 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquéllos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

ARTÍCULO 8.- FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA

A la firma del presente Convenio Colectivo se creará una Comisión Mixta Paritaria para la aplicación e interpretación del mismo, que estará compuesta por igual número de miembros de la parte económica y social.

Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes a la fecha de la convocatoria, salvo que los asuntos a tratar estén sujetos a caducidad, en cuyo caso el plazo máximo será de 48 horas.

La Comisión Mixta Paritaria se constituirá en el día de la firma del presente Convenio, siendo sus funciones las que se detallan a continuación:

A. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

B. Vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.

C. Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.

D. Resolución de dudas y divergencias respecto a la aplicación de las cláusulas del presente Convenio, y cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del mismo y a una solución interna de los posibles conflictos.

Durante la vigencia del presente Convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la Comisión, a través de una negociación interna, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento. Previamente al inicio de cualquier conflicto, denuncia o demanda, intervendrá obligatoriamente la Comisión Mixta Paritaria.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

ARTÍCULO 9.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente Convenio respecto a otras normas anteriores o futuras, por vía de acuerdos sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

La solución de conflictos que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y el Instituto Laboral de Madrid en su reglamento, al que se someten expresamente.

CAPITULO II
CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 10.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo efectivo será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, debiendo ser realizada por cada trabajador con los límites que la Ley establece.

BOCM-20220917-1

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas los trabajadores tendrán derecho a un periodo descanso de treinta minutos, que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal al que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias estructurales de necesaria realización.

El importe, tanto de las horas extraordinarias cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, es el reflejado en la tabla salarial anexa. Estos conceptos se incrementarán anualmente conforme lo previsto en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 12.- VACACIONES

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales que se disfrutarán en el período de los meses de julio, agosto y septiembre (del 1 de septiembre al 1 de octubre), de forma rotativa entre todo el personal, pudiendo disfrutarse 15 días fuera del periodo vacacional siempre que haya acuerdo con la empresa. Comenzarán a disfrutarse en día laboral.

Las vacaciones anuales se retribuirán con la cantidad indicada para categoría en la tabla salarial anexa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El cuadrante de vacaciones lo elaborará la empresa dos meses antes del inicio de las mismas y se expondrá en los tablones de anuncios de la misma.

Todos aquellos trabajadores que deseen intercambiar la fecha de disfrute de sus vacaciones podrán hacerlo siempre que el cambio sea comunicado con la debida antelación y siempre que el cambio se produzca entre trabajadores con una misma categoría y turno de trabajo.

ARTÍCULO 13.- DOMINGOS Y FESTIVOS

Teniendo los servicios objeto del presente Convenio general el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en domingos y festivos por imperativos del servicio, se compensará con la cantidad reflejada en las tablas salariales anexas, que comprende todos los conceptos retributivos, como Plus Domingo o Plus Festivo, en la parte proporcional a las horas efectivamente trabajadas, salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirá la retribución que legal o convencionalmente corresponda.

Los días 25 de Diciembre y 1 de Enero la empresa cubrirá el servicio con personal voluntario. En caso de no existir, se efectuarán de forma rotativa con el personal de la plantilla.

Se considerarán festivos tanto las fiestas de ámbito nacional publicadas en el B.O.E., como las de ámbito local publicadas en el B.O.C.A.M, y el día 3 de Noviembre, festividad de San Martín de Porres, que se considera festivo a todos los efectos.

BOCM-20220917-1

ARTÍCULO 14.- SANCIONES Y DESPIDOS

Las sanciones muy graves, se comunicarán a la Representación Legal de los Trabajadores, a la mayor brevedad posible.

ARTÍCULO 15.- EXCEDENCIAS

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Las solicitudes se efectuarán al menos con un mes de antelación.

El trabajador en excedencia conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, dos meses de antelación al término de la excedencia.

Los trabajadores con más de cinco años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure su situación de excedencia siempre que, igualmente, lo solicite con, al menos, dos meses de antelación al término de la excedencia. Caso contrario, perderá cualquier derecho de reincorporarse en la empresa.

A los efectos de este artículo, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21, la antigüedad del trabajador será la del inicio de la relación laboral de éste, bien desde que es fijo de contrata o bien desde que es fijo de plantilla. En el supuesto de que el contrato indefinido fuera precedido de un contrato de obra o servicio determinado, la antigüedad será la regulada en éste último.

ARTÍCULO 16.- CONDUCTORES

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo la función que le ha sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará a otro puesto de trabajo, conservando su retribución durante un máximo de seis meses. Transcurrido dicho plazo, se le adecuará el salario y la categoría a su nuevo puesto de trabajo.

Este beneficio no tendrá efecto si la retirada del carnet se debiera a embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria.

ARTÍCULO 17.- LICENCIAS Y PERMISOS

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, incluida la cantidad equivalente al plus transporte y plus vestuario, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. 15 días en caso de matrimonio.
b. 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
   En el caso de que el fallecimiento o la intervención quirúrgica grave sea de padres, hijos o cónyuge la licencia será de 3 días, ampliándose a dos días más si necesita hacer un desplazamiento al efecto. 1 día por traslado de domicilio habitual.
c. 1 día por matrimonio de hijos, hermanos o padres.
d. Las horas necesarias para asistir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

En los supuestos contemplados en las letras a), c) y d), se incrementarán en un día más si el hecho causante ocurriera fuera de la Comunidad de Madrid.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente, iniciándose su disfrute el día del hecho causante, y finalizarán cuando desaparezca éste.

A los solos efectos de este apartado, las parejas de hecho, siempre que se justifique fehacientemente esa situación, tendrán la misma consideración que los matrimonios legalmente establecidos.

BOCM-20220917-1

2.- Para asuntos de carácter personal, los trabajadores tendrán derecho a 4 días al año, que serán retribuidos. Se disfrutará un 25% de los mismos durante cada trimestre de cada año.

Si las necesidades del servicio lo permitieran estos moscosos podrán solicitarse durante los puentes, si bien, no se concederá a un mismo trabajador días libres en dos puentes si lo solicita otro trabajador que no lo hubiese disfrutado en otro puente.

No podrán coincidir más de dos trabajadores disfrutando de días libres en las mismas fechas.

Igualmente, la Empresa, podrá conceder hasta 5 días no retribuidos al año, a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc.

El disfrute de estos dos tipos de permisos queda condicionado a que las necesidades del servicio lo permitan, se soliciten con una antelación mínima de 10 días y no coincidan más de 2 trabajadores.

ARTÍCULO 18.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que se derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios en su caso, percibirán en concepto de indemnización la cantidad indicada en las tablas salariales, independientemente de las prestaciones que por este motivo les correspondan.

La cantidad establecida en este Artículo se revisará cada uno de los siguientes años de vigencia del convenio con el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial de cada año.

Las nuevas cantidades respecto del año anterior, entrarán en vigor a los 30 días de la firma del presente Convenio o de las actas de revisión correspondientes.

ARTÍCULO 19.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La empresa, los trabajadores y los representantes de los trabajadores, velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o aquellas que en un futuro la pudiera sustituir, en todo lo concerniente al Sector.

Asimismo, es compromiso de las partes el adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

CAPITULO III
CONDICIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 20.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El salario bruto del personal afectado por este Convenio Colectivo durante los años 2021, 2022, 2023 y 2024 es el que se especifica en las Tablas Salariales Anexas.

Para el año 2021 el salario bruto del personal afectado por este convenio es el que se recoge en las tablas salariales adjuntas.

Para el año 2022 el salario bruto del personal afectado por este convenio es el que se recoge en las tablas salariales adjuntas, que son el resultado de aplicar un 3,1% de incremento sobre la tabla salarial definitiva del año 2021. Se adjuntan las tablas salariales definitivas para el año 2022 que son el resultado de incrementar a las tablas salariales definitivas de 2021 el 3,1%, siendo de aplicación dicho incremento desde el 1 de enero de 2022.

Para el año 2023 el salario bruto del personal afectado por este convenio es el que se recoge en las tablas salariales adjuntas, que son el resultado de aplicar un 3,1% de incremento sobre la tabla salarial definitiva del año 2022. Se adjuntan las tablas salariales definitivas para el año 2023 que son el resultado de incrementar a las tablas salariales definitivas de 2022 el 3,1%, siendo de aplicación dicho incremento desde el 1 de enero de 2023.

BOCM-20220917-1

Para el año 2024 el salario bruto del personal afectado por este convenio es el que se recoge en las tablas salariales adjuntas, que son el resultado de aplicar un 3,5% de incremento sobre la tabla salarial definitiva del año 2023. Se adjuntan las tablas salariales definitivas para el año 2024 que son el resultado de incrementar a las tablas salariales definitivas de 2023 el 3,5%, siendo de aplicación dicho incremento desde el 1 de enero de 2024.

Si la suma de los IPC reales de los años 2021, 2022, 2023 y 2024 superase el 14% se revisaría el 55% de la diferencia en el exceso que servirá como base para el cálculo para las tablas salariales del año 2025.

ARTÍCULO 21.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

A partir del día 1 de enero de 2008, comenzará a devengarse un complemento personal denominado de Antigüedad, consistente en dos bienios al 5 por ciento y dos quinquenios al 7 por ciento, calculados sobre el salario base de cada categoría.

A estos efectos, el día 1 de enero de 2008 será la fecha inicial para el cómputo de la antigüedad de los trabajadores que ese día estuvieran prestando servicios en la contrata. Para los trabajadores que se incorporen después de esa fecha, la fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de su ingreso en la contrata.

ARTÍCULO 22.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

La Empresa según este convenio abonará a todo su personal dos pagas extraordinarias ajustándose a las siguientes condiciones:

Cuantía: La fijada en el anexo del presente Convenio para la categoría que corresponda.

Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Verano y Navidad.

Fechas de abono: La primera de ellas será abonada con la nómina de junio y la segunda antes del 20 de diciembre.

Periodo de devengo: La paga extraordinaria de Verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio, y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

ARTÍCULO 23.- PLUSES

Son los indicados en la Tabla Salarial y se denominan:

- **Plus de Nocturnidad**: Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las veintiuna horas y las seis de la mañana, percibirán un Plus de Nocturnidad consistente en la cantidad reflejada en las tablas salariales anexas, cuando se realicen efectiva y proporcionalmente a las horas efectivamente realizadas en ese periodo.

- **Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos**: Los trabajadores que desempeñen su función en la actividad de limpieza pública, percibirán un plus por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, consistente en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa para cada categoría.

- **Plus Actividad**: Los conductores vienen obligados a finalizar sus recorridos, hacer el mantenimiento de los vehículos y trasladar los vehículos al taller cuando sea necesario.

Para compensar las ocasiones en las que la finalización de los servicios suponga una prolongación de la jornada, se percibirá este en la cuantía que viene establecida en tablas; no teniendo nunca dicha prolongación, cuando se produzca, la consideración de horas extras.

- **Plus de Asistencia**: Todo el personal afecto a este convenio percibirá un plus de asistencia por el importe indicado en la tabla salarial anexa.

BOCM-20220917-1

- **Plus de Transporte**: Se establece un concepto extrasalarial denominado Plus de Transporte, como indemnización o suplido por gastos de transporte, para todas las categorías en la cuantía que se refleja en las tablas anexas.

- **Plus Vestuario**: El personal comprendido en el presente convenio percibirá la cantidad señalada en la tabla salarial anexa, como compensación indemnizatoria por la limpieza y mantenimiento del vestuario de trabajo, siendo su naturaleza extrasalarial.

- **Plus Vehículo Ligero**: Para aquellos trabajadores con categoría de peón que manejen un vehículo de la empresa cuya masa máxima autorizada no sea superior a 3.500 kilos, y que requiera estar en posesión de un carnet de conducir, a partir del día 1 de enero de 2011 cobrarán por cada día de trabajo efectivo en dicho servicio un complemento de puesto de trabajo cuyo importe viene recogido en la Tabla Salarial anexa.

A los efectos de este Convenio, se consideran peones aquellos trabajadores que tienen a su cargo la conducción y manejo de vehículos cuya masa máxima autorizada no sea superior a 3.500 kilos, así como las barredoras.

- **Plus Absentismo**: A partir del 1 de enero de 2017, se genera el derecho para todos los trabajadores afectados por el presente convenio de percibir un plus absentismo. El importe de este plus es el que se especifica en la Tabla Salarial Anexa para el personal a jornada completa anual. Para los trabajadores fijos o fijos de contrata contratados a tiempo parcial, la cuantía de este plus será proporcional a la jornada realizada.

El devengo del mencionado plus es anual y se abonará en la nómina del mes de febrero de año siguiente al de su devengo.

Para tener derecho a este plus los trabajadores deberán acudir a su puesto de trabajo y llevar a cabo la prestación de servicios encomendada durante todos los días del año, no permitiéndose, a los efectos del cobro del mismo, más ausencias que las surgidas por el disfrute de los días de vacaciones, los días de asuntos propios, las licencias retribuidas previstas en el art. 17 del este Convenio, las bajas por maternidad, las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el crédito horario sindical y hasta la primera baja por contingencias comunes. También se abonará este plus en las bajas por enfermedad común que sean declaradas graves.

Las cantidades no abonadas se acumularán en una bolsa de asistencia, que serán repartidas equitativamente al final de cada año entre aquellos trabajadores que no hayan tenido ninguna ausencia surgida, salvo por el disfrute de los días de vacaciones, los días de asuntos propios, las licencias retribuidas previstas en el art. 17 del este Convenio, las bajas por maternidad, las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional y el crédito horario sindical.

ARTICULO 24.- APLICACIÓN PLUSES

Los pluses indicados en el Artículo 23 y cuyas cuantías mensuales se indican en la tabla salarial anexa, se cobrarán y devengarán por día efectivamente trabajado, por lo que no se percibirán en vacaciones, ni en las pagas extraordinarias de Verano y Navidad.

ARTÍCULO 25.- DIA Y LUGAR DE PAGO

El pago de la nómina se realizará el último día hábil de cada mes, mediante transferencia bancaria. La empresa repartirá las hojas de salario en el centro de trabajo.

CAPITULO IV
MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 27.- HOSPITALIZACION, ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD COMÚN

1.- En los casos de bajas por **Accidente de Trabajo** se complementará al 100 por 100 del salario real que se haya tenido en cuenta para el cálculo de la prestación que deba percibir el trabajador desde el primer día de baja hasta que la empresa tenga obligación de mantenerlo en alta en la Seguridad Social, o hasta el alta hospitalaria

BOCM-20220917-1

2.- En los casos de **hospitalización** la Empresa abonará un complemento a la cantidad percibida por este concepto hasta obtener el 100 por 100 del salario real que se haya tenido en cuenta para el cálculo de la prestación que deba percibir el trabajador durante el tiempo que dure la misma.

3.- En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, todo el personal afectado por este Convenio Colectivo percibirá hasta el 100% del salario real.. El plus transporte no será complementado.

En el supuesto de un proceso continuado de situación de baja por incapacidad temporal que exceda de los sesenta días, la empresa y el Delegado de Prevención procederán al estudio del supuesto concreto, elevándose informe sobre la procedencia o no de la continuidad en el percibo de dicho complemento indemnizatorio, mientras dure la enfermedad del trabajador, sobre la base de estimar la existencia o no de una enfermedad constitutiva por si misma de una afección de larga duración, cualquiera que sea la clase y origen de la misma, la empresa y el Delegado de Prevención se reunirán previamente antes de cumplir dicho plazo, para determinar si se sigue o no abonando el mismo.

En todo caso la empresa dejará de abonar dicho complemento una vez deje de tener la obligación de abonar la prestación de la incapacidad temporal como pago delegado.

ARTÍCULO 28.- PRENDAS DE TRABAJO

Para la realización de las diversas tareas que exige el trabajo de limpieza pública en todas las facetas, la empresa facilitará la ropa de trabajo más conveniente según la función a desempeñar.

Los conductores y peones afectados por el presente convenio tendrán reconocido entre sus prendas de trabajo un “Anorak”, que se entregará cada dos años.

El cambio de las ropas deterioradas se efectuará anualmente, comprometiéndose la empresa a los cambios necesarios por el uso continuado de dicho material.

ARTICULO 29.- CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, velarán por el cumplimiento de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

ARTÍCULO 30.- REVISIÓN MÉDICA

De conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la empresa garantizará a todos los empleados la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Se realizará una revisión médica anual de carácter voluntario por parte de un Servicio Médico que constará de una serie de pruebas, 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.

El reconocimiento médico, que será el día que fije la empresa, se hará durante la jornada laboral. Si se efectuara fuera del horario de trabajo, se compensará al trabajador en los días posteriores con el tiempo equivalente empleado.

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

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

BOCM-20220917-1

ARTÍCULO 31.- JUBILACION

Se regirá por lo dispuesto en la legislación en cada momento vigente, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera.

ARTÍCULO 32- VACANTES

Cuando se produzcan vacantes en la contrata por fallecimiento o jubilación éstas serán cubiertas en el plazo de seis meses. Teniendo preferencia el personal contratado a tiempo parcial siempre que lleven más de seis meses de antigüedad en la contrata.

ARTÍCULO 33.- ASCENSOS

Serán de libre designación por parte de la empresa los mandos de la empresa, mandos intermedios, administrativos y mecánicos.

En el resto de categorías, las vacantes que se produzcan se proveerán por concurso. A tal fin, se realizará una prueba que constará de un examen teórico práctico y en caso de igualdad primará la antigüedad.

ARTÍCULO 34- GARANTIAS SINDICALES

Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo con la simple notificación previa a la empresa. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición del Delegado/a de Personal, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia, que requiriesen el asesoramiento de los Sindicatos o Centrales Sindicales, se posibilitaría el acceso a los centros de trabajo a representantes sindicales, no pertenecientes a la Empresa, previa notificación y autorización de la misma.

ARTÍCULO 35.- CUOTAS SINDICALES.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad, la Central o Sindicato al que pertenece así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- PLANES DE IGUALDAD

Para el desarrollo de los Planes de Igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 28 de enero de 2022, entre el Grupo FCC MEDIO AMBIENTE., UGT y CCOO.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Durante la vigencia del presente convenio se realizará un cambio de categoría de peón a conductor.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no recogido en el presente Acuerdo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado y E.T. (Estatuto de los Trabajadores).

BOCM-20220917-1

TABLA SALARIAL DEFINITIVA	LV	AÑO	2.021

GALAPAGAR

SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA

EUROS

SALARIO MENSUAL-ANUAL

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL MES	PAGA VACACIONES	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	TOTAL ANUAL
OPERARIOS	CONDUCTOR LV	691,72	169,25	149,34	107,03	107,03	408,99	1.633,37	1.896,81	1.621,32	1.621,32	**23.106,52**
	PEON LV	658,70	171,13	138,77	107,03	107,03		1.182,66	1.411,35	1.176,95	1.176,95	**16.774,51**
	MENSUALIDADES	11	11	11	11	11	11	11	1	1	1	

VALORES RETRIBUCIONES EXTRAORDINARIAS

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	PLUS NOCTURNO	PLUS VEHICULO LIGERO	FESTIVO REALMENTE TRABAJADO	HORA EXTRA NORMAL	PLUS ABSENTISMO
OPERARIOS	CONDUCTOR LV	172,93	-	111,32	15,00	20,10
	PEON LV	164,68	1,05	111,32	12,49	20,10

Seguro Colectivo	8.435,23

TABLA SALARIAL DEFINITIVA	LV	AÑO	2.022

GALAPAGAR

SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA

EUROS

SALARIO MENSUAL-ANUAL

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL MES	PAGA VACACIONES	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	TOTAL ANUAL
OPERARIOS	CONDUCTOR LV	713,16	174,50	153,97	110,35	110,35	421,67	1.684,00	1.955,61	1.671,58	1.671,58	**23.822,77**
	PEON LV	679,12	176,44	143,07	110,35	110,35		1.219,32	1.455,10	1.213,44	1.213,44	**17.294,50**

VALORES RETRIBUCIONES EXTRAORDINARIAS

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	PLUS NOCTURNO	PLUS VEHICULO LIGERO	FESTIVO REALMENTE TRABAJADO	HORA EXTRA NORMAL	PLUS ABSENTISMO
OPERARIOS	CONDUCTOR LV	178,29	-	114,77	15,47	20,72
	PEON LV	169,79	1,08	114,77	12,88	20,72

Seguro Colectivo	8.696,72

BOCM-20220917-1

TABLA SALARIAL DEFINITIVA	LV	AÑO	2.023

GALAPAGAR

SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA

EUROS

SALARIO MENSUAL-ANUAL

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL MES	PAGA VACACIONES	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	TOTAL ANUAL
OPERARIOS	CONDUCTOR LV	735,27	179,91	158,74	113,77	113,77	434,74	1.736,20	2.016,23	1.723,40	1.723,40	**24.561,23**
	PEON LV	700,17	181,91	147,51	113,77	113,77		1.257,12	1.500,21	1.251,06	1.251,06	**17.830,65**

VALORES RETRIBUCIONES EXTRAORDINARIAS

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	PLUS NOCTURNO	PLUS VEHICULO LIGERO	FESTIVO REALMENTE TRABAJADO	HORA EXTRA NORMAL	PLUS ABSENTISMO
OPERARIOS	CONDUCTOR LV	183,82	-	118,33	15,94	21,37
	PEON LV	175,05	1,12	118,33	13,28	21,37

Seguro Colectivo	8.966,32

TABLA SALARIAL DEFINITIVA	LV	AÑO	2.024

GALAPAGAR

SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA

EUROS

SALARIO MENSUAL-ANUAL

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL MES	PAGA VACACIONES	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	TOTAL ANUAL
OPERARIOS	CONDUCTOR LV	761,00	186,21	164,30	117,75	117,75	449,96	1.796,97	2.086,80	1.783,72	1.783,72	**25.420,91**
	PEON LV	724,68	188,28	152,67	117,75	117,75		1.301,12	1.552,72	1.294,85	1.294,85	**18.454,74**

VALORES RETRIBUCIONES EXTRAORDINARIAS

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	PLUS NOCTURNO	PLUS VEHICULO LIGERO	FESTIVO REALMENTE TRABAJADO	HORA EXTRA NORMAL	PLUS ABSENTISMO
OPERARIOS	CONDUCTOR LV	190,25	-	122,47	16,50	22,12
	PEON LV	181,18	1,16	122,47	13,74	22,12

Seguro Colectivo	9.280,14

(03/17.113/22)

BOCM-20220917-1