

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 20 de noviembre 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, S. A. U., para su centro de trabajo de Ciempozuelos, limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos (código número 28103411012022).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U., para su centro de trabajo de Ciempozuelos, Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 5 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 20 de noviembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS
URBANOS DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S. A. U. PARA SU CENTRO
DE TRABAJO DE LA CIEMPOZUELOS**

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1º. *Partes que conciertan el convenio colectivo*

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la empresa, FCC Medio Ambiente, SAU y la representación legal de sus trabajadores en el centro de trabajo del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria de Ciempozuelos.

Dichas representaciones ostentan la legitimación legal necesaria para el otorgamiento del citado convenio colectivo, por lo que el mismo resulta de obligado cumplimiento para la empresa y los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2º. *Ámbito personal y territorial*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU que prestan sus servicios en las tareas de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos en el término municipal de Ciempozuelos, así como al personal administrativo, rector y de gestión adscrito a la contrata de dicho servicio.

Artículo 3º. *Ámbito temporal y denuncia*

La duración del presente convenio colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023, fecha en la que, sin más trámites, quedará automáticamente denunciado, si bien cualquiera de las partes podrá formular denuncia con anterioridad a dicha fecha, dentro de los seis meses anteriores a la finalización del período de vigencia, momento a partir del cual se constituirá la comisión negociadora para la negociación de nuevo convenio colectivo. En todo caso, el presente convenio colectivo prolongará su contenido normativo, aunque hubiese sido denunciado o hubiese finalizado su duración pactada, hasta la fecha de entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

El presente convenio colectivo deroga y sustituye desde el día 1 de enero de 2020, al anterior convenio colectivo, a todos los efectos.

Artículo 4º. *Absorción y compensación*

Operará la compensación y absorción cuando las retribuciones realmente abonadas a los trabajadores, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables que las establecidas en este convenio colectivo. Asimismo, cualesquiera incrementos retributivos, distintos a los pactados en este convenio colectivo, que pudieran establecerse en el futuro por disposiciones legales o convencionales, serían igualmente compensados y absorbidos, si considerados en su conjunto y cómputo anual, no superasen las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo.

Artículo 5º. *Comisión mixta paritaria*

En el plazo de los diez días siguientes a la firma del presente convenio colectivo se constituirá una comisión mixta paritaria para la aplicación e interpretación del mismo. Esta comisión podrá ser convocada a instancia de cualquiera de las partes afectadas por el presente convenio y deberá reunirse dentro del plazo de las cuarenta y ocho horas siguientes a dicha convocatoria.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- A. Interpretación de la totalidad del convenio colectivo.
- B. Vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.
- C. Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales posteriores a la entrada en vigor del convenio colectivo y que puedan afectar a su contenido.
- D. Cualesquiera otras actividades tendentes a la mayor eficacia en la aplicación del convenio colectivo y a la solución de los posibles conflictos originados por el mismo.
- E. Resolución de las controversias que pudiesen plantearse en procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo llevados a cabo de conformidad con lo previsto en el artículo 24 del presente convenio, finalizados sin acuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores.

Cualquier cuestión litigiosa que guarde relación con el contenido y aplicación del convenio colectivo deberá ser planteada ante su comisión paritaria, con carácter previo a cualquier acción judicial o extrajudicial, a fin de que por dicha comisión se emita el correspondiente dictamen sobre la misma. Dicho dictamen será emitido en el plazo de los diez días siguientes a su solicitud.

Si a pesar de la solicitud presentada, el citado dictamen no fuera emitido en el plazo señalado, se tendrá por cumplido dicho requisito previo por parte del solicitante, quien podrá formular las reclamaciones que estime pertinentes, en relación a la cuestión planteada en su solicitud.

Artículo 6º. Composición de la comisión mixta paritaria

La comisión mixta paritaria estará compuesta por un representante de cada una de las partes firmantes del convenio colectivo.

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Artículo 7º. Jornada Trabajo

La jornada de trabajo será de 39 horas semanales, distribuida de lunes a domingo para el personal afecto por este convenio colectivo con los descansos semanales según cuadrante al efecto que se elaborará de forma mensual para el personal de LV y RBU.

De igual forma se establece como tiempo efectivo de trabajo en ambos casos el de bocadillo que se viene disfrutando, y que será de 30 minutos.

A partir del 1 de enero de 2019 el personal adscrito al servicio de LV descansará en sábados alternos.

A partir del 1 de enero de 2023 el personal adscrito al servicio de RBU descansará en sábados alternos.

En ambos casos, la empresa elaborará un cuadrante al efecto.

Artículo 8º. Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales. Su retribución es la que se establece en las tablas salariales anexas. Aquellos trabajadores que no hayan prestado sus servicios durante el año natural completo, disfrutarán de un período vacacional proporcional al tiempo trabajado durante el año.

Las vacaciones se disfrutarán durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, y las fechas de su disfrute se fijarán mediante un sistema rotativo de turnos (el trabajador que disfrute sus vacaciones en el mes de julio, al año siguiente lo hará en el mes de agosto, siguiente en septiembre, y así sucesivamente).

Artículo 9º. Fiestas retribuidas

Además de las fiestas de carácter retribuido y no recuperable establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, también tendrá dicha consideración el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres.

Desde la firma del presente convenio los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero que por necesidades del servicio deban trabajarse, se percibirá la cuantía de 100€ por día efectivamente trabajados para la función profesional de peón y de 107€ por día efectivamente trabajador para la función profesional de conductor.

A partir del año 2023 los festivos que por necesidades del servicio deban trabajarse, que no coincidan en 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero, se retribuirán a razón de 80€ por festivo trabajado para la función profesional de peón y de 87€ por festivo trabajado para la función profesional de conductor.

Artículo 10º. Conductores

A los trabajadores que ostentan la categoría profesional de conductor que fueran sancionados con la suspensión temporal de su permiso de conducción hasta un período máximo de 6 meses, la empresa les asignará durante dicho período al puesto de peón de limpieza viaria y/o recogida de basuras, respetándoles las retribuciones correspondientes a su categoría profesional. Este beneficio no será de aplicación a los citados conductores, cuando la causa de la suspensión sea motivada por embriaguez o toxicomanía, en cuyo caso la relación laboral quedará suspendida hasta la finalización de dicha suspensión, no teniendo derecho los trabajadores afectados a la percepción de ningún tipo de retribución durante el período de suspensión.

Cuando la citada suspensión del permiso de conducción, independientemente de la causa que la motivara, fuera por un período superior a los 6 meses, la relación laboral quedará suspendida hasta la finalización de dicha suspensión, no teniendo derecho los trabajadores afectados a la percepción de ningún tipo de retribución durante el período de suspensión.

Artículo 11º. Licencias y permisos

El personal afectado por este convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido y no recuperable, en la forma y condiciones que a continuación se especifican:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento o adopción de hijo y 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.
- Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- Un día hábil por matrimonio de hijos, hermanos o padres, ampliable a dos días cuando el matrimonio se celebre fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo.

Todas estas situaciones deberán ser preavisadas a la empresa con la mayor antelación posible, al margen de su posterior justificación.

Artículo 12º. Absorción del personal

En materia de subrogación de personal adscrito al servicio se estará a lo dispuesto en el artículo 49 y siguientes del Convenio Colectivo General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 13º. Indemnización y seguro de responsabilidad civil

La empresa deberá suscribir un contrato de seguro para la cobertura de los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez del trabajador, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por un importe indemnizatorio a favor de los trabajadores o de sus herederos legítimos de 10.250 euros.

Asimismo, la empresa suscribirá un seguro colectivo de responsabilidad civil que cubra los daños que pudieran causar los trabajadores en el ejercicio de sus funciones laborales.

Capítulo III*Condiciones económicas***Artículo 14º. Retribuciones**

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este convenio colectivo durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023 serán las que se reflejan, en función de cada categoría profesional, en las tablas salariales anexas.

Artículo 15º. Antigüedad

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho a un complemento por antigüedad de un 5% de su salario base diario o mensual, por cada tres años de permanencia continuada en la empresa. La cuantía máxima del complemento de antigüedad será el equivalente al 25% de dicho salario.

Artículo 16º. Pagas extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán anualmente dos pagas extraordinarias, con las denominaciones de navidad y verano, cuyas características son las siguientes:

Cuantía: la fijada en las tablas salariales anexas de este convenio colectivo para cada categoría profesional, más, en su caso, treinta días de complemento por antigüedad.

Abono: la paga extraordinaria de verano se hará efectiva antes del día 16 de julio, y la de navidad antes del día 17 de diciembre.

Devengo: el periodo de devengo de la paga extraordinaria de verano será desde el 1 de enero al 30 de junio, y el de la paga extraordinaria de Navidad desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre. En caso de alta o baja del trabajador en la empresa durante dichos periodos, las pagas extraordinarias se abonarán en proporción a los días trabajados durante los mismos.

Se establece la posibilidad del cobro prorrateado mes a mes de las pagas extraordinarias, mediante acuerdo individual entre empresa y trabajador, que se considerará existente, en todo caso, siempre que dicho cobro prorrateado venga reflejado en el recibo de salarios del trabajador.

Artículo 17º. Paga de beneficios

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo recibirán una gratificación extraordinaria con la denominación de paga de beneficios, en la cuantía que se determina en las tablas salariales anexas de este convenio, más, en su caso, 15 días de complemento por antigüedad.

Esta gratificación se devengará durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. En caso de alta o baja del trabajador en la empresa durante dicho periodo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 17º respecto a las pagas extraordinarias.

Se procederá al abono prorrateado mes a mes de la citada paga de beneficios, con respecto a todos los trabajadores afectados por este convenio.

Artículo 18º. Pluses salariales

Se establecen los siguientes pluses salariales:

- a) Incentivos.
- b) Plus Tóxico, penoso y peligroso (Plus T.P.P).

Las cuantías de dichos pluses son las reflejadas en las tablas salariales anexas de este convenio y su devengo se producirá por día natural o, en el caso de los trabajadores con salario mensual, en la cuantía fijada en el anexo I de este convenio, produciéndose el devengo cada mes. Estos conceptos salariales serán fijos y no revisables ni actualizable su cuantía durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 19º. Nocturnidad

Las horas efectivamente trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, se considerarán trabajo nocturno y serán retribuidas con un complemento adicional por nocturnidad del 25% sobre el salario base correspondiente a cada hora, de acuerdo al procedimiento que se establece en este artículo. El trabajador sólo tendrá derecho a la percepción de dicho complemento por las horas concretas que efectivamente trabaje durante el horario nocturno. En consecuencia, las horas o días correspondientes a los períodos de descanso semanal del trabajador o a cualesquiera otros descansos retribuidos, a excepción de las vacaciones anuales y las licencias retribuidas, no serán retribuidas, en ningún caso, con el citado complemento adicional por nocturnidad, aunque el trabajador realizara toda su jornada laboral en horario nocturno.

El importe del complemento adicional por nocturnidad correspondiente a cada hora, se calculará de la siguiente forma:

- Se dividirá el importe del salario base diario entre 7,8 unidades y al resultado obtenido se le aplicará el porcentaje del 25%, siendo la cantidad obtenida por la aplicación de dicho porcentaje el complemento adicional por nocturnidad correspondiente a cada hora:

$$\text{Salario Base diario: } 7,8 = X$$

$$25\% \text{ de } X = \text{Complemento adicional por nocturnidad por cada hora.}$$

Artículo 20º. Plus extrasalarial de transporte y distancia

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán un plus extrasalarial de transporte y distancia por el desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo, con independencia de la distancia existente entre ambos, por un importe bruto de 108,24 euros mensuales. Dicho plus sólo se devengará durante 11 meses al año, por lo que su cuantía anual será de 1.190,64 euros, aunque será abonado a los trabajadores, a efectos de una mayor uniformidad retributiva, prorrateándose su importe anual entre las 12 mensualidades del año, por lo que cada trabajador percibirá mensualmente la cantidad de 99,22 euros. Este plus extrasalarial será fijo y no revisable ni actualizable su cuantía durante toda la vigencia del convenio.

Los incrementos retributivos establecidos en este convenio colectivo durante su período de vigencia también serán de aplicación al plus extrasalarial de transporte y distancia.

Artículo 21º. Plus Asistencia

A partir del 1 de enero del 2019, se genera el derecho para todos los trabajadores afectados por el presente convenio de percibir un plus de asistencia. El importe de este plus será de 1€ por día efectivamente trabajado para el personal a jornada completa. Para los trabajadores fijos o fijos de contrata contratados a tiempo parcial, la cuantía de este plus será proporcional a la jornada realizada.

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 laborables 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 descansos previstos en el art 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, las bajas por maternidad, las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional y el crédito horario sindical.

El devengo y abono de este plus será mensual, computándose por día efectivamente trabajado.

El importe de dicho plus se incrementará en 0,50€ para el año 2021, pasando a ser de 1,5€ por día efectivamente trabajado, pasando a ser de 2€ a partir del año 2022.

Además, se generará una bolsa de dinero generada por los trabajadores que no hayan percibido dicho plus al no haber acudido a trabajar que se repartirá a final de año.

Artículo 22º. Plus funcional

Se establece un Plus funcional para el personal afecto a este convenio con categoría profesional de peón, cuyo importe pasa a ser a partir de la firma del presente convenio a razón de 1,3€ diarios para todos aquellos trabajadores que realicen funciones que conlleven el manejo de un volquete, una barredora, una hidrolimpiadora, una sopladora y/o una desbrozadora.

Este complemento retribuye los diferentes factores de los puestos de trabajo, tanto en responsabilidades como en esfuerzos y en condiciones de trabajo. El trabajador se responsabilizará de la adecuada conservación de la maquinaria o vehículo que se le asigne.

Dentro de las necesidades del servicio, se procurará que el manejo de la sopladora se realice de forma rotativa entre todo el personal adscrito a la contrata.

Artículo. 23. Horas Extras

Cuando sea necesario a juicio de la empresa, por necesidades derivadas de la producción, los trabajadores afectos a este convenio colectivo realizarán la prestación de sus servicios en horas extraordinarias (incluidos festivos), compensándose dichas horas en las cuantías especificadas en las tablas anexas.

La prestación en horas extraordinarias se realizará con personal voluntario, de no cubrirse con personal voluntario, y surgir la necesidad obligatoria de su realización, la prestación se hará según cuadrante que se elaborará al efecto.

De igual forma, se establece la posibilidad de su compensación en descanso igual a las horas realizadas, a elección del trabajador, dentro de los cuatro meses siguientes a realización, procediendo a su abono si al final de dicho periodo no se compensaron con descansos.

No serán tenidas en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación con descanso compensatorio o remuneración como hora extra.

Artículo 24º. Régimen de inaplicación de condiciones de trabajo

Cuando concurren en la empresa causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en la definición que de las mismas realiza el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El período de consultas dentro del procedimiento de inaplicación se desarrollará en los términos del artículo 41.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo finalizar dicho período con acuerdo o sin acuerdo entre empresa y representante legal de los trabajadores. En el supuesto de terminación con acuerdo, el mismo deberá determinar, en todo caso y con exactitud, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del período de vigencia del presente convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, mediante resolución que será vinculante para las partes.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y la Comisión Paritaria no hubiera solucionado la controversia o no fuera competente para pronunciarse sobre la misma, las partes podrán someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano equivalente de la Comunidad Autónoma, cuya decisión tendrá carácter vinculante para las partes.

Capítulo IV

Otras materias

Artículo 25º. Incapacidad temporal

Desde la firma del presente convenio colectivo, en caso de incapacidad temporal por enfermedad común y desde el primer día de la baja hasta que se produzca el alta, el trabajador percibirá el 75% de su salario.

Desde la firma del presente convenio colectivo, en caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá el 100% del salario desde el primer día y hasta que dure la IT.

Artículo 26º. Prendas de trabajo

Los trabajadores recibirán de la empresa las siguientes prendas de trabajo:

Ropa de invierno:

- Una camisa de manga larga.
- Un pantalón de alta visibilidad.
- Un par de botas de material.
- Una cazadora de alta visibilidad.
- Un jersey.
- Un gorro.

Ropa de verano:

- Una camisa de manga corta de alta visibilidad.
- Un pantalón de alta visibilidad.
- Un par de zapatos.
- Una cazadora de alta visibilidad.
- Una gorra.

La ropa de verano será entregada durante el mes de mayo y la ropa de invierno durante el mes de octubre. Dichas entregas se realizarán en el centro de trabajo y en horario laboral.

Artículo 27º. Jubilación

Se estará al dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 28º. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las partes que suscriben este convenio colectivo se comprometen a implantar en su ámbito de aplicación la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a evitar cualquier situación de discriminación por razón de sexo.

Este compromiso conlleva la eliminación de los obstáculos que puedan provocar el incumplimiento del principio general de igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como la puesta en marcha de medidas de acción positiva o de cualesquiera otras que sean necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación por razón de sexo.

En este sentido, las partes firmantes del presente convenio colectivo se reunirán en el plazo de un año desde su entrada en vigor para vigilar y valorar si existe algún tipo de discriminación o desigualdad de trato entre los hombres y mujeres a los que resulte de aplicación el presente convenio, debiendo adoptar, en su caso, medidas para poner fin a dicha desigualdad, con especial observancia de los siguientes aspectos:

- Control y vigilancia de que tanto hombres como mujeres pueden acceder y desempeñar cualquiera de los puestos y categorías profesionales establecidos en el convenio colectivo, sin que se produzca ni se haya producido ningún tipo de discriminación en el acceso a dichos puestos, por razón de género.
- Control y vigilancia de la existencia de igualdad salarial en la empresa entre hombres y mujeres, de tal forma que los trabajadores, hombres o mujeres, perciben sus remuneraciones en atención a su categoría profesional y a sus funciones desempeñadas en la empresa, sin que se produzca discriminación ni diferencias salariales en la retribución de unos y otros trabajadores por razón de género.
- Control y vigilancia de que no existe diferencia de trato en la aplicación de las condiciones de trabajo de los trabajadores a los que resulte de aplicación el presente convenio por razón de género.

Todo lo pactado en el presente convenio colectivo deberá aplicarse e interpretarse con absoluto respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo nula de pleno derecho cualquier situación que suponga vulneración del citado principio.

Capítulo V

Acción sindical

Artículo 28º. *Garantías sindicales*

Los trabajadores, fuera del horario laboral y previa notificación a la empresa, podrán celebrar asambleas dentro del recinto de su centro de trabajo.

Artículo 30º. *Cuotas sindicales*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a un sindicato, la empresa deberá descontar de sus nóminas mensuales el importe correspondiente a sus cuotas sindicales e ingresarlo en la cuenta del sindicato que le sea facilitada. El trabajador interesado en dicha opción, entregará a la Dirección de la empresa un escrito en el que manifestará de forma expresa su deseo de que le sea deducida la cuota sindical, así como la cuenta bancaria del sindicato en la que deberá ser ingresada dicha cantidad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.-Incremento Salarial

Se acuerda un incremento salarial para los años 2020, 2021 y 2022, del 2%, 1% y 2% respectivamente. Los atrasos a los que den lugar dichos incrementos se abonarán en una única paga en los tres meses siguientes a partir de la firma del presente convenio colectivo.

Para el año 2023 se establece un incremento salarial para la función profesional de peón, consistente en una paga no consolidable de 150€ que serán abonados antes de la finalización del tercer trimestre del año 2023.

SEGUNDA.-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 la empresa FCC Medio Ambiente, SAU, UGT y CCOO.

TERCERA.-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.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del instituto laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

PRIMERA.-*Estabilidad en el empleo*

A partir de la firma del presente convenio la empresa se compromete a transformar a indefinido tres contratos temporales vigentes en este momento.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Derogaciones y Modificaciones

Quedan derogados todos los convenios colectivos que han venido siendo de aplicación con anterioridad a la fecha, manifestándose expresamente que las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, contempladas globalmente y en cómputo anual, mejora las reglamentarias o convenidas anteriormente.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2020 CIEMPOZUELOS RBU - LV

	335	335	11	335	1	1	1	1	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO PENOSO Y PELIGROSO	PLUS TRANSPORTE	INCENTIVO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA VACACIONES	TOTAL BRUTO ANUAL
Encargado	32,60 €	0,00 €	101,20 €	7,43 €	1.075,23 €	1.075,23 €	537,61 €	1.301,95 €	18.511,58 €
Conductor	26,99 €	6,33 €	101,20 €	3,40 €	828,34 €	828,34 €	414,17 €	1.202,80 €	16.688,11 €
Peón	24,68 €	5,59 €	101,20 €	1,25 €	753,10 €	753,10 €	376,54 €	1.047,05 €	14.604,98 €

	HORAS EXTRAS	PLUS FUNCIONAL	PLUS ASISTENCIA
Encargado		0,80 €	1,00 €
Peón	10 €	0,80 €	1,00 €
Conductor	11 €	0,80 €	1,00 €

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2021 CIEMPOZUELOS RBU - LV

	335	335	11	335	1	1	1	1	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO PENOSO Y PELIGROSO	PLUS TRANSPORTE	INCENTIVO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA VACACIONES	TOTAL BRUTO ANUAL
Encargado	32,93 €	0,00 €	102,22 €	7,50 €	1.085,99 €	1.085,99 €	542,99 €	1.314,97 €	18.696,70 €
Conductor	27,26 €	6,40 €	102,22 €	3,43 €	836,63 €	836,63 €	418,31 €	1.214,83 €	16.854,99 €
Peón	24,93 €	5,65 €	102,22 €	1,27 €	760,63 €	760,63 €	380,31 €	1.057,52 €	14.751,03 €

	HORAS EXTRAS	PLUS FUNCIONAL	PLUS ASISTENCIA
Encargado		0,80 €	1,50 €
Peón	10 €	0,80 €	1,50 €
Conductor	11 €	0,80 €	1,50 €

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2022 CIEMPOZUELOS RBU - LV

	335	335	11	335	1	1	1	1	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO PENOSO Y PELIGROSO	PLUS TRANSPORTE	INCENTIVO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA VACACIONES	TOTAL BRUTO ANUAL
Encargado	33,58 €	0,00 €	104,26 €	7,65 €	1.107,71 €	1.107,71 €	553,85 €	1.341,27 €	19.070,63 €
Conductor	27,80 €	6,53 €	104,26 €	3,50 €	853,36 €	853,36 €	426,68 €	1.239,13 €	17.192,09 €
Peón	25,43 €	5,76 €	104,26 €	1,29 €	775,84 €	775,84 €	387,91 €	1.078,67 €	15.046,06 €

	HORAS EXTRAS	PLUS FUNCIONAL	PLUS ASISTENCIA
Encargado		1,30 €	2,00 €
Peón	10 €	1,30 €	2,00 €
Conductor	11 €	1,30 €	2,00 €

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2023 CIEMPOZUELOS RBU - LV

	335	335	11	335	1	1	1	1	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO PENOSO Y PELIGROSO	PLUS TRANSPORTE	INCENTIVO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA VACACIONES	TOTAL BRUTO ANUAL
Encargado	33,58 €	0,00 €	104,26 €	7,65 €	1.107,71 €	1.107,71 €	553,85 €	1.341,27 €	19.070,63 €
Conductor	27,80 €	6,53 €	104,26 €	3,50 €	853,36 €	853,36 €	426,68 €	1.239,13 €	17.192,09 €
Peón	25,43 €	5,76 €	104,26 €	1,29 €	775,84 €	775,84 €	387,91 €	1.078,67 €	15.046,06 €

	FESTIVOS	HORAS EXTRAS	PLUS FUNCIONAL	PLUS ASISTENCIA	PAGO ÚNICO ANUAL NO CONSOLIDABLE
Encargado			1,30 €	2,00 €	0,00 €
Peón	80 €	10 €	1,30 €	2,00 €	150,00 €
Conductor	87 €	11 €	1,30 €	2,00 €	0,00 €

(03/23.242/22)

