

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2023, 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. servicio de retirada de residuos clínicos del Hospital Gregorio Marañón (código número 28103061012021).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U. servicio de retirada de residuos clínicos del Hospital Gregorio Marañón, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 23 noviembre 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 7 de marzo de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

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 GREGORIO MARAÑÓN (MADRID) – AÑOS 2021-2024

Artículo 1. Partes que conciertan el Convenio.

El presente Convenio será suscrito por la Empresa FCC Medio Ambiente S.A.U., y la representación legal de los trabajadores.

Las partes firmantes de este convenio tienen legitimidad suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. Ámbito, vigencia, duración y prórroga.

El presente convenio se aplicará a los trabajadores de la Empresa FCC Medio Ambiente S.A.U. en su centro de trabajo del Hospital General Universitario Gregorio Marañón que se dediquen a la retirada de residuos clínicos.

El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes y su vigencia será desde el 1 de Enero de 2021 hasta el 31 de Diciembre de 2024.

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque será de aplicación todo su contenido hasta que sea firmado uno nuevo.

Artículo 3. Subrogación de personal.

Al término de la concesión, el personal adscrito a dicho contrato se regirá por lo previsto en esta materia en el Artículo 49 y siguientes del Capítulo XI del Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado (BOE 181, de 30 de julio de 2013), y en otras normas de general aplicación.

Artículo 4. Derechos adquiridos.

Serán respetados todos los derechos adquiridos que, pactados individual o colectivamente, superen o no se recojan en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 5. Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán o absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, supere 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. Comisión Mixta Paritaria.

El mismo día de la firma del presente convenio se constituirá una Comisión Mixta Paritaria que estará compuesta por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores, así como por los asesores que estimen oportunos y siempre de común acuerdo. Se encargarán de vigilar la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

Esta comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en un plazo máximo de diez días desde la convocatoria.

Los dictámenes de esta Comisión, deberán adoptarse por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente en un plazo de máximo de cinco días desde la fecha de la consulta.

Sin perjuicio de lo anterior las partes podrán ejercitar libremente las acciones que proceden, según la forma y alcance de la legislación vigente.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Artículo 7. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de cómputo anual para realizar 1624 horas al año, distribuida en siete días a la semana, de lunes a domingo, descontando las horas correspondientes al mes de vacaciones, 8 días de asuntos propios y 3 días libres concedidos por la empresa en meses que no tengan festivos, con un descanso intermedio diario de 15 minutos de bocadillo considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Se elaborará el calendario laboral para los tres turnos existentes en el que se reflejarán las libranzas rotativas y los 11 días libres citados, de los cuales al menos 3 deberán asignarse en aquellos meses en los que no coincida ningún día festivo. El día de San Martín de Porres, fiesta del sector, todos los trabajadores de la plantilla percibirán el abono del plus festivo independientemente del día de la semana en que caiga.

Los trabajadores adscritos a cada turno de trabajo no podrán ser cambiados salvo por razones de servicio, tales como sustitución por vacaciones, por enfermedad, modificación zonas de trabajo, etc.

Artículo 8. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales, y se disfrutarán de forma ininterrumpida salvo por acuerdo entre las partes y en tanto en cuanto el servicio lo permita se disponga otra cosa y su disfrute será en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de Septiembre de cada año.

Siempre comenzarán el día 1 de cada mes de vacaciones y finalizando el día 31 del mismo, a excepción del mes septiembre que finalizaría el día 1 de octubre.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre la empresa y la representación de los trabajadores, poniéndose en los tablones de anuncios de la empresa en el centro de trabajo, con al menos dos meses de antelación a la fecha de disfrute de las vacaciones anuales.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de enfermedad, embarazo, parto o 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 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 corresponda.

Artículo 9. Excedencias.

Todo trabajador con un año de antigüedad tendrá derecho a disfrutar de una excedencia por un periodo máximo de cinco años, y un mínimo de cuatro meses. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años.

Para poder acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de un año de servicio en la contrata.

En lo referente a excedencias forzosas o por cuidado de familiares, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 9 bis. Permisos por Nacimiento o Relacionados con el mismo:

En los permisos por nacimiento o relacionados con el mismo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que en cada momento rijan en esta materia.

Artículo 10. Licencias o permisos retribuidos

1. Por matrimonio, quince días naturales.
2. Casamiento de hijos, hermanos, padres o suegros, un día si es en la provincia del domicilio del trabajador y dos días si es fuera de la misma.
3. Dos días por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si ocurriese fuera de la provincia.
4. Tres días por fallecimiento o intervención quirúrgica de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuges, nietos y hermanos, ampliables a 2 días más si existiese la necesidad de hacer un desplazamiento al efecto.
5. Nacimiento o adopción de hijo del trabajador, tres días si ocurre dentro de la provincia y cuatro si es fuera de ella. Si concurre enfermedad grave de la mujer que dio a luz el plazo se aumentará a cinco días siempre que conviva con el trabajador al tiempo del alumbramiento.
6. Fallecimiento de hermanos políticos dos días si es en la provincia del domicilio y cuatro días si es fuera de la misma.
7. Muerte de tíos carnales un día si es en la provincia donde esté ubicado el centro de trabajo y tres días si fuese fuera de la misma.
8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal siempre que no se trate de un cargo público o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas en cuyo caso podrá la empresa pasarle a la situación forzosa.
9. Por traslado del domicilio habitual dos días.
10. Renovación del DNI, y del carnet de conducir, las horas necesarias.
11. Las parejas de hecho disfrutarán de las mismas licencias que el cónyuge y en las mismas condiciones. Para acreditar la condición de pareja de hecho el solicitante deberá aportar certificado que acredite su inscripción en el registro de uniones de hecho establecido a tal efecto por la Comunidad de Madrid durante al menos dos años.

Artículo 11. Incapacidad temporal

La empresa abonará a los trabajadores hasta el 100% de su salario real, en cualquier situación de Incapacidad Temporal, desde el primer día de la misma.

Artículo 12. Revisión médica

Con carácter voluntario para el trabajador, se realizará anualmente una revisión médica por parte del servicio médico de la empresa que constará de una serie de pruebas mínimas como son:

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

Del carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de la representación de los trabajadores en el centro, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (Art. 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y art. 243 del Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre).

Artículo 13. Condiciones económicas

El salario bruto total anual para los trabajadores a jornada completa, es el que se recoge en las Tablas Salariales que se adjuntan al presente Convenio Colectivo.

Artículo 14. Plus domingos, festivos y nocturno.

El trabajador percibirá un complemento llamado plus domingos y festivos por día efectivamente trabajado en domingo o festivo y que asciende a la cantidad de 25,04 euros por domingo o festivo trabajado. Los trabajadores que presten servicio los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero cobrarán el plus festivo doble, es decir la cantidad de 50,08 euros.

A partir del 1 de enero de 2023, el Plus domingo o festivo ascenderá a la cantidad de 25,66 euros por domingo o festivo trabajado, y el plus festivo doble ascenderá a la cantidad de 51,33 euros.

Artículo 15. Plus funcional de especialización.

El trabajador/a encargado/a de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, si bien, por sus habilidades personales, podrá manejar vehículos que precisen carnet de conducir clase b, o inferior y con P.M.A igual o inferior a 3.500 Kg, labores que sin constituir un oficio se requiere para su manejo cierta práctica o especialización.

Percibirá un plus de manejo del vehículo por día efectivo de trabajo consistente en una cuantía de 3 euros.

A partir del 1 de enero de 2023 dicho plus pasará a ser de 3,07 euros.

Artículo 16. Plus Vestuario.

El trabajador/a percibirá un complemento de carácter extrasalarial llamado plus vestuario, para el mantenimiento y lavado de su vestuario, que asciende a la cantidad de 40 euros anuales en 2023 y 80 euros anuales en 2024, distribuidos en 11 mensualidades iguales.

Artículo 17. Percepciones de vencimiento periódico superior al mes

Se establece tres pagas extraordinarias denominadas de VERANO, NAVIDAD Y BENEFICIOS cuyo importe se establece en la tabla salarial anexa.

Fecha de abono:

La paga extraordinaria de verano se hará efectiva el día 15 de julio, la paga extraordinaria de Navidad se hará efectiva el día 15 de diciembre y la paga de Beneficios se hará efectiva el día 15 de marzo del año siguiente a su devengo.

Período de devengo: El devengo de la paga de verano y navidad se computará semestralmente, y en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de los meses trabajados. La paga de verano se devengará del 1 de Enero al 30 de Junio y la de Navidad del 1 de Julio al 31 de Diciembre, mientras la paga de beneficio se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Durante las vacaciones, ya se disfruten de forma continuada o en varios periodos, se percibirá una retribución ~~total~~ cuyo importe figura en las tablas salariales, que sustituye, absorbe y compensa todos los conceptos salariales.

Artículo 18. Día y lugar de pago

El día de pago será el último día hábil de cada mes, o el anterior si este fuese sábado o víspera de festivo.

El pago se realizará mediante transferencia bancaria.

Artículo 19. Antigüedad.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un complemento de antigüedad establecido en tres bienios al 5% y posteriores quinquenios al 7% sobre el salario base.

Esta cantidad se abonará desde el mes en que se cumpla el período de antigüedad.

El complemento de antigüedad se percibirá en las doce mensualidades y en las tres pagas extraordinarias.

Artículo 20. Seguro Colectivo

Desde el 1 de enero de 2021 la cuantía del mismo será de 20.000 euros.
Desde el 1 de enero de 2023 la cuantía del mismo será de 20.500 euros.

Artículo 21. Prendas de trabajo.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y facilitadas por la empresa para un año de duración, excepto en las que se especifique otra cosa.

Dichas prendas serán las que a continuación se detallan:

- Dos equipos (dos en verano y dos en invierno) formados por dos camisolas y dos pantalones.
- Un jersey para el invierno.
- Calzado apropiado, impermeable y botas de agua según necesidades, entregando la empresa las prendas nuevas a la recepción de las deterioradas.

Artículo 22. Anticipos quincenales

A petición expresa del trabajador, éste tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo realizado en la mensualidad, que se solicite, en una cuantía máxima de 667,16 euros. Este anticipo se abonará por el sistema de pago habitual de nómina y deberá solicitarse antes del día tres de cada mes.

Artículo 23. Anticipos reintegrables

El personal con más de seis meses de antigüedad en la Empresa podrá solicitar de ésta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable de 981,13 euros, como máximo.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará en un periodo de un año máximo, quedando a criterio de la empresa y los representantes de los trabajadores, la procedencia o no de la concesión de los préstamos, y gozando siempre de prioridad en la concesión, aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

Artículo 24. Jubilación anticipada

Los trabajadores que anticipen voluntariamente su jubilación, percibirán por año de servicio prestado en la empresa las siguientes cantidades, en función de la edad del productor al tiempo de solicitarla:

Sí se solicita a los 60 años: 615 euros
Sí se solicita a los 61 años: 307,05 “
Sí se solicita a los 62 años: 205 “
Sí se solicita a los 63 años: 153,75 “
Sí se solicita a los 64 años: 102,50 “

Artículo 25. Jubilación a los 64.

Derogada.

Artículo 26. Jubilación anticipada parcial:

En este tipo de jubilación se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria vigente en cada momento.

Artículo 27. Plazas vacantes.

La empresa cubrirá previo acuerdo con el representante legal de los trabajadores, las vacantes que se produzcan debido a muerte o despido improcedente. Igualmente se

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

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

Las jubilaciones parciales serán cubiertas de acuerdo a lo contemplado en la legislación Vigente.

Artículo 28. Seguridad, salud y riesgos laborales

Será de aplicación todo lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, B.O.E. nº 269, publicado el 10 de noviembre de 1995 y su desarrollo.

La empresa pondrá unos vestuarios para el personal, acorde a las necesidades del personal y del servicio que se presta.

El servicio de prevención de la empresa mejorará y complementará la planificación de la acción preventiva y la evaluación de riesgos actualmente existente en el Centro de trabajo, en coordinación con los delegados de prevención.

Artículo 29. Garantías sindicales

Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en el propio centro de trabajo, requiriéndose notificación previa a la empresa, en 24 horas de anticipación. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición de la representación de los trabajadores, podrá autorizar que se realicen en horas de trabajo.

Artículo 30. Disponibilidad del tiempo sindical

Los delegados de personal dispondrán de 17 horas mensuales, distribuidas para actividades sindicales. Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas:

- Consultas a Organismos Oficiales.
- Consultas y Asesoramiento Sindical
- Reuniones sindicales a nivel del centro o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y sindical y fuera de la empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo de los interesados, que podrán acumular en un solo delegado. Así mismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la Empresa, a petición de ésta y sobre negociación y deliberación del Convenio y de otras materias, irá a cargo de la empresa.

Los delegados de personal, habrán de contar con un tablón de anuncios diferenciado del que utilice la empresa, en todos los centros de trabajo.

Artículo 31. Sanciones y despidos.

Las sanciones graves y muy graves serán puestas en conocimiento del delegado de personal con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

El resto de sanciones se comunicarán al delegado de personal a la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de 24 horas.

Artículo 32. Trabajos extraordinarios

Dada las características del servicio, solamente se realizarán jornadas extraordinarias en casos excepcionales, no obstante lo anterior, la empresa podrá llegar a acuerdos con los delegados de personal sobre la realización, distribución y compensación de dichas jornadas, por lo que los trabajos fuera de jornada se distribuirán del siguiente modo:

- Jornada de 7 horas	63,24 euros/día
- Jornada de 7 horas de fuerza mayor	75,90 euros/día
- Horas de refuerzo de jornada	16,20 euros/día

Artículo 33. Cambio denominación de categoría

Con fecha 1 de enero de 2019, la categoría de operario pasa a denominarse peón especialista, dicho cambio se realiza solo a titulonominativo.

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 de grupo suscrito el día 28 de enero de 2022, entre FCC MEDIO AMBIENTE, S.A. y los sindicatos FSP-UGT, FESMC-UGT y CCOO.

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, riegos, 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 FINAL

El presente Convenio se incluye en el ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

TABLA SALARIAL HOSPITAL UNIVERSITARIO GREGORIO MARAÑÓN 2021

GRUPO PROFESIONAL DE OPERARIOS	
TABLA SALARIAL	IMPORTES 2021 (EUROS)
SALARIO BASE	908,14
PLUS TÓXICO/PENOSO	181,69
PLUS TRANSPORTE	127,73
TOTAL MENSUAL	1.217,56
VACACIONES	1.217,56
PAGA DE NAVIDAD	1.317,56
PAGA DE VERANO	1.317,56
PAGA DE BENEFICIOS	1.217,56
TOTAL ANUAL	18.463,40
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	25,04

TABLA SALARIAL HOSPITAL UNIVERSITARIO GREGORIO MARAÑÓN 2022

GRUPO PROFESIONAL DE OPERARIOS	
TABLA SALARIAL	IMPORTES 2022 (EUROS)
SALARIO BASE	908,14
PLUS TÓXICO/PENOSO	181,69
PLUS TRANSPORTE	127,73
TOTAL MENSUAL	1.217,56
VACACIONES	1.217,56
PAGA DE NAVIDAD	1.467,56
PAGA DE VERANO	1.467,56
PAGA DE BENEFICIOS	1.217,56
TOTAL ANUAL	18.763,40
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	25,04

TABLA SALARIAL HOSPITAL UNIVERSITARIO GREGORIO MARAÑÓN 2023

GRUPO PROFESIONAL DE OPERARIOS	
TABLA SALARIAL	IMPORTES 2023 (EUROS)
SALARIO BASE	918,14
PLUS TÓXICO/PENOSO	191,69
PLUS TRANSPORTE	137,73
PLUS VESTUARIO	3,64
TOTAL MENSUAL	1.251,20
VACACIONES	1.247,56
PAGA DE NAVIDAD	1.467,56
PAGA DE VERANO	1.467,56
PAGA DE BENEFICIOS	1.217,56
TOTAL ANUAL	19.163,44
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	25,66

TABLA SALARIAL HOSPITAL UNIVERSITARIO GREGORIO MARAÑÓN 2024

GRUPO PROFESIONAL DE OPERARIOS	
TABLA SALARIAL	IMPORTES 2024 (EUROS)
SALARIO BASE	930,92
PLUS TÓXICO/PENOSO	204,47
PLUS TRANSPORTE	150,51
PLUS VESTUARIO	7,27
TOTAL MENSUAL	1.293,17
VACACIONES	1.285,89
PAGA DE NAVIDAD	1.467,56
PAGA DE VERANO	1.467,56
PAGA DE BENEFICIOS	1.217,56
TOTAL ANUAL	19.663,44
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	25,66

(03/4.000/23)

