

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 5** *RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U., Servicio de Retirada de Residuos Clínicos del Hospital Gregorio Marañón (código 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 3 de julio de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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

Madrid, a 24 de julio de 2025.—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 2025-2028

Artículo 1. Partes que conciertan el Convenio.

El presente Convenio será suscrito por la FCC Medio Ambiente S.A.U., la representación legal de los trabajadores y la Federación de Servicios Públicos en representación de la Unión General de los Trabajadores (U.G.T).

Las partes firmantes de este convenio tienen legitimidad suficiente, conforme a las disposiciones legales vigente, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

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, las personas trabajadoras de la misma que ostentasen la condición de fijos o de carácter temporal, continuarán prestando sus servicios en la nueva contrata, respetándosele todos sus derechos y obligaciones de trabajo, independientemente de los tipos de contratos que existan en el momento de la subrogación en los previstos en esta materia recogidos 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 nº 258, de 25 de octubre de 2024), 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, todas las personas trabajadoras de la plantilla percibirán el abono del plus festivo independientemente del día de la semana en que caiga.

Las personas trabajadoras adscritas 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 tabloneros 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, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Asimismo, de manera excepcional, las personas trabajadoras podrán disfrutar de sus vacaciones fuera del período fijado, de julio a septiembre, siempre que se haya preavisado con un período mínimo de dos meses al de la fecha del disfrute. El periodo será por meses naturales sin que quepa fraccionamiento, y el preaviso deberá efectuarse por escrito y aprobado expresamente por la empresa, garantizando que dicha modificación no afecte negativamente a la operativa y planificación de esta. No podrán coincidir más de un operario por turno.

Artículo 9. Excedencia.

Toda persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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.

Tendrá derecho a solicitar una excedencia especial sin sueldo, por un máximo de un mes y por una sola vez al año, aquellas personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa mínima de un año. Esta excedencia dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, no pudiendo coincidir simultáneamente más de una persona trabajadora por turno. La excedencia descrita en el presente párrafo deberá ser preavisada con una antelación mínima de 30 días al inicio de su disfrute que deberá ser por meses naturales.

Artículo 9 bis. Embarazo, Lactancia y Maternidad.

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

Artículo 10. Licencias o permisos retribuidos.

1. Por matrimonio o registro de pareja de hecho, quince días naturales.
2. Casamiento de hijos, hermanos, padres o suegros, un día si es en la provincia del domicilio de la persona trabajadora y dos días si es fuera de la misma.
3. Cinco días por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
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. Fallecimiento de hermanos políticos dos días si es en la provincia del domicilio y cuatro días si es fuera de la misma.
6. 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.
7. 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.
8. Por traslado del domicilio habitual dos días.
9. Renovación del DNI, y del carnet de conducir, las horas necesarias.
10. 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 las personas trabajadoras hasta el 100% de su salario real, en cualquier situación de Incapacidad Temporal, desde el primer día de la misma.

Artículo 12. Revisión médica.

Se realizará anualmente por parte del servicio médico de la empresa una serie de pruebas mínimas como son:

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

Artículo 13. Condiciones económicas.

El salario bruto total anual para las personas trabajadoras 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 nocturnos.

La persona trabajadora percibirá un complemento llamado plus domingos y festivos por día efectivamente trabajado en domingo o festivo y que asciende a la cantidad de 31,66 euros por domingo o festivo trabajado. Las personas trabajadoras 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 63,32 euros.

Artículo 15. Plus funcional de especialización.

La persona trabajadora encargada 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 4 euros.

Artículo 16. Plus vestuario.

La persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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.

Todas las personas trabajadoras afectadas 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.

La cuantía relativa al seguro colectivo recogido en el presente artículo 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 de la persona trabajadora, 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, aquellas personas trabajadoras 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 euros.

Sí se solicita a los 62 años: 205 euros.

Sí se solicita a los 63 años: 153,75 euros.

Sí se solicita a los 64 años: 102,50 euros

Artículo 25. Jubilación parcial anticipada.

Al amparo de lo dispuesto en el apartado 2 y ss del artículo 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RDL 8/2015, de 30 de octubre), el artículo 12, apartados 6 y 7, del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes, las personas trabajadoras a jornada completa podrán solicitar la jubilación parcial anticipada siempre que reúnan las condiciones generales exigidas legal y convencionalmente para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Sólo se examinarán las solicitudes de jubilación parcial anticipada cuando éstas supongan una reducción del 75 % de la jornada.

Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral emitido por la TGSS y un informe del INSS que acredite que reúne los requisitos para acceder a la jubilación parcial anticipada que serán adjuntados con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la misma, que deberá ser presentado con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación.

Además, será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

La antigüedad mínima de la persona trabajadora en la empresa deberá de ser de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, cuando se cumplan los requisitos legales y convencionales aquí expuestos, fijará, de acuerdo con la persona trabajadora, la acumulación de la jornada y horario de la persona trabajadora que pasa a la situación de jubilación parcial, siendo posible efectuarse en jornadas completas en periodos de determinados días en la semana, de semanas en el mes y de meses en el año, u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual, hasta la jubilación total.

El salario, en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada, se abonará mensualmente, o en las fechas que determine el convenio en las retribuciones de devengo superior al mensual.

La relación laboral se extinguirá a la finalización de la jubilación parcial, momento en el que se producirá obligatoriamente la Jubilación total de la persona trabajadora.

En esta modalidad de jubilación no será de aplicación lo dispuesto en el art. 24 del presente Convenio Colectivo como incentivo a la jubilación total.

En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio durante la jubilación parcial regulada en este artículo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto, que no será de total aplicación, de modo que sólo tendrán derecho al complemento durante el período de prestación laboral en la Empresa en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

En el supuesto que en el futuro se dicten leyes o reglamentos que supongan una alteración de la normativa vigente en materia de jubilación parcial tales como, el incremento de tipos de cotización en la Seguridad Social, se retrase la edad de jubilación, se incremente el porcentaje de jornada a realizar por el relevista, y/o cualquier penalización en la modalidad de jubilación parcial, este artículo quedará en suspenso, convocando de inmediato a la Comisión negociadora que adaptará e incluirá las modificaciones que sean necesarias para adecuar este artículo a la Ley vigente en cada momento.

Artículo 26. 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 de la persona trabajadora 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 27. Seguridad, Salud y Riesgos Laborales.

Será de aplicación todo lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de la Ley 311995 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 28. Garantías Sindicales.

Las personas trabajadoras 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 29. 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 30. 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 31. Trabajos Extraordinarios.

Dada las características del servicio, solamente se realizarán jornadas extraordinarias en casos excepcionales, no obstante a 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	66,24 euros/día
Jornada de 7 horas de fuerza mayor	78,90 euros/día
Horas de refuerzo de jornada	19,20 euros/día

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 – Genero 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 ADICIONAL QUINTA – Igualdad real y efectiva para personas trans y derechos personas pertenecientes al colectivo LGTBI+.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada Ley, resulta de aplicación la Adenda y Protocolo de Acoso suscritos por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación del Alcantarillado

el día 6 de mayo de 2025, que fue presentado para el trámite de inscripción y publicación en el registro de la Autoridad Laboral Estatal el día 7 de mayo de 2025 con el número de registro 003543.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

El permiso por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, recogido en el punto 4º del Artículo 29 del presente Convenio Colectivo queda suspenso en tanto el permiso paternal por nacimiento y cuidado del menor establecido por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, sea superior a la normativa vigente en cada momento al recogido en este número del indicado precepto.

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 (BOE nº 258, de 25 de octubre de 2024).

TABLA SALARIAL HOSPITAL UNIVERSITARIO GREGORIO MARAÑÓN 2025

CONCEPTOS	EUROS
SALARIO BASE	944,88 €
PLUS TÓXICO/PENOSO	207,54 €
PLUS TRANSPORTE	152,77 €
PLUS VESTUARIO	7,38 €
TOTAL MENSUAL	1.312,57 €
VACACIONES	1.305,18 €
PAGA DE NAVIDAD	1.489,57 €
PAGA DE VERANO	1.489,57 €
PAGA DE BENEFICIOS	1.235,82 €
TOTAL ANUAL	19.958,39 €
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	31,66 €

TABLA SALARIAL HOSPITAL UNIVERSITARIO GREGORIO MARAÑÓN 2026

CONCEPTOS	EUROS
SALARIO BASE	963,78 €
PLUS TÓXICO/PENOSO	211,69 €
PLUS TRANSPORTE	155,82 €
PLUS VESTUARIO	7,53 €
TOTAL MENSUAL	1.338,82 €
VACACIONES	1.331,28 €
PAGA DE NAVIDAD	1.519,36 €
PAGA DE VERANO	1.519,36 €
PAGA DE BENEFICIOS	1.260,54 €
TOTAL ANUAL	20.357,56 €
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	31,66 €

TABLA SALARIAL HOSPITAL UNIVERSITARIO GREGORIO MARAÑÓN 2027

CONCEPTOS	EUROS
SALARIO BASE	987,88 €
PLUS TÓXICO/PENOSO	216,98 €
PLUS TRANSPORTE	159,72 €
PLUS VESTUARIO	7,71 €
TOTAL MENSUAL	1.372,29 €
VACACIONES	1.364,56 €
PAGA DE NAVIDAD	1.557,35 €
PAGA DE VERANO	1.557,35 €
PAGA DE BENEFICIOS	1.292,05 €
TOTAL ANUAL	20.866,50 €
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	31,66 €

TABLA SALARIAL HOSPITAL UNIVERSITARIO GREGORIO MARAÑÓN 2028

CONCEPTOS	EUROS
SALARIO BASE	1.012,57 €
PLUS TÓXICO/PENOSO	222,40 €
PLUS TRANSPORTE	163,71 €
PLUS VESTUARIO	7,91 €
TOTAL MENSUAL	1.406,60 €
VACACIONES	1.398,68 €
PAGA DE NAVIDAD	1.596,28 €
PAGA DE VERANO	1.596,28 €
PAGA DE BENEFICIOS	1.324,35 €
TOTAL ANUAL	21.388,16 €
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	31,66 €

(03/12.609/25)

