

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 7 de febrero de 2026, 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 Fomento de Construcciones y Contratas, S. A., para el centro de trabajo “Estación de transferencia de Las Rozas” (código número 28101981012017).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S. A., para el centro de trabajo “Estación de transferencia de Las Rozas”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 14 de noviembre 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 art. 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 7 de febrero de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parrera Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, SAU
PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE “LA ESTACIÓN DE TRANSFERENCIAS DE LAS ROZAS”**

Capítulo I

Artículo 1. *Partes a las que concierne el convenio.* El presente convenio se ha suscrito por la empresa FCC Medio Ambiente, S.A. y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de la Estación de Transferencia de Las Rozas (Estación de Transferencias de la Zona Sur de la Comunidad de Madrid). Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Art. 2. *Ámbito, vigencia, duración y prórroga.* El presente convenio se aplicará a las personas trabajadoras de la empresa en su centro de trabajo situado en Las Rozas de Madrid (Estación de Transferencia de la Zona sur de la Comunidad de Madrid).

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma.

La duración del convenio será de cinco años, (2025, 2026, 2027, 2028 y 2029), desde el día 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2029. El presente convenio se considera automáticamente denunciado a la fecha de 31 de diciembre de 2029.

El presente convenio será de aplicación en todo su contenido hasta que sea firmado uno nuevo.

Art. 3. *Subrogación del personal.* Se estará a lo dispuesto en el convenio general del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, por lo que al final de la concesión, la empresa entrante está obligada a respetar los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras así como los derechos de representación y garantías de la representación legal de las personas trabajadoras

Art. 4. *Derechos adquiridos* Serán respetados a título individual, todos los derechos adquiridos que superen o no se recojan en el presente convenio. Asimismo, se respetarán todos los pactos que colectivamente puedan producirse en el futuro.

Art. 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, contratos individuales, solo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6. *Comisión mixta paritaria.* Estará compuesta por un representante de la empresa y una de las personas trabajadoras, conviniendo ambas partes en vigilar la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

Se procurará que las personas designadas sean las que participaron en la negociación del convenio.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los diez días hábiles siguientes a su convocatoria. Serán funciones de esta comisión las siguientes:

Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio.

En caso de que el período de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la comisión paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

La comisión mixta paritaria deberá emitir su informe relativo a las materias que se le consulten, en relación con el convenio, en un plazo máximo de cinco días desde la fecha de la consulta.

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

Capítulo II

Art. 7. *Jornada de trabajo.* La jornada de trabajo será de 38 horas semanales, distribuidas en seis días a la semana, con un descanso intermedio de 30 minutos de bocadillo considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Cada trabajador prestará sus servicios cada año durante 236 jornadas de trabajo (223 días laborables + 13 días festivos), excepto en los años bisiestos, que serán 237 jornadas anuales de trabajo (224 días laborables + 13 días festivos). Si por la organización de los cuadrantes anuales el trabajador superase los límites mencionados, el exceso de jornadas se le compensará en descanso de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Los cuadrantes de servicios para cada año se entregarán a cada persona trabajadora antes del 1 de diciembre del año anterior.

El cambio de turno entre trabajadores y trabajadoras de la misma función profesional se realizará por el período completo del mismo, previa comunicación y autorización de la empresa.

Se considera como día de libranza el domingo desde las 07.00 hasta las 23.00 horas. Todos las personas trabajadoras rotarán en cada uno de los turnos y horarios establecidos.

Se establecerán los mecanismos necesarios para que la persona trabajadora que cambie de turno de noche a turno de día tenga un descanso superior a las 24 horas, para ello se establece que se libraré el lunes correspondiente al turno de mañana. Dicho día se abonará como realmente trabajado.

Art. 8. *Vacaciones.* Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales, y se disfrutarán de forma ininterrumpida salvo que por mutuo acuerdo entre las partes y, en tanto en cuanto el servicio lo permita, se disponga otra cosa y su disfrute será en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

El cambio de turno de vacaciones entre trabajadores y trabajadoras de la misma función profesional se realizará por el período completo de las mismas, previa comunicación y autorización de la empresa.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, poniéndose en los tablones de anuncios de la empresa en todos los centros de trabajo, con, al menos, dos meses de antelación a la fecha del disfrute de las vacaciones anuales.

Las vacaciones se retribuirán de acuerdo con la tabla salarial que figura en el Anexo, agregando a dichas cantidades treinta y un días de antigüedad sobre el salario base.

Con independencia de lo anterior, los trabajadores disfrutarán de catorce días de descanso al año.

Para el disfrute de los días previstos en los párrafos anteriores no podrán coincidir en un mismo día más de un 20 por 100 de las personas trabajadoras de una misma función profesional en esta situación y deberá solicitarse por escrito con al menos siete días de antelación a la fecha de su disfrute.

Para solicitar los días de convenio se realizarán tres copias de las solicitudes. Una de ellas se la quedará la persona trabajadora con la fecha de solicitud y el recibí del responsable que la recepcione. Si en siete días no se obtiene contestación, se entenderá que la solicitud ha sido aceptada. En el momento de entregar la respuesta, volverán a firmar el responsable y la persona trabajadora, poniendo la fecha.

Estos días se abonarán como realmente trabajados y, a priori, no podrán disfrutarse el 26 de diciembre, 2 de enero ni el 7 de enero. No obstante, lo anterior, los trabajadores podrán solicitar la posibilidad de disfrutar días de convenio en estas fechas, quedando la decisión sobre la concesión o denegación de los mismos, única y exclusivamente, a criterio de la empresa. La empresa facilitará al delegado de personal las solicitudes de los días de convenio que hayan hecho los trabajadores y trabajadoras y este publicará en el tablón de anuncios dichas solicitudes.

Art. 9. *Excedencia.* Todo persona trabajadora con, al menos, un año de antigüedad, tendrá derecho a disfrutar de una excedencia, con derecho a reingreso en los términos previstos en el presente artículo, por un período máximo de cinco años y mínimo de uno.

Todo trabajador que no haya agotado el período máximo de excedencia de cinco años podrá prorrogar en períodos de un año dicha excedencia, siempre que lo comunique a la empresa con un mínimo de dos meses de antelación.

Cuando la persona trabajadora desee incorporarse a la empresa una vez agotado el período de excedencia solicitado, deberá preavisar con al menos dos meses de antelación su voluntad de incorporarse al trabajo.

En caso contrario perderá el derecho de reingreso.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de 18 meses de servicio efectivo en la empresa.

En caso de retirada del permiso de conducir a una persona trabajadora, este podrá pedir una excedencia especial con derecho a reserva de puesto de trabajo por el tiempo que dure la privación del permiso.

Art. 10. *Conciliación de la vida laboral y familiar.* Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre; de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres y su normativa concordante, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valer- se por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho

a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o función profesional equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Reducción de la jornada por motivos familiares

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Permisos retribuidos

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, artículo 37.4 del Estatuto de Trabajadores.

Art. 11. Medidas contra la violencia de género. La empresa facilitará al/a la trabajador/a víctima de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, el cambio de su turno de trabajo dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con el/la trabajador/a.

Igualmente, el trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho:

A la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50 por 100 con disminución proporcional del salario.

A un período de excedencia de duración no superior a dieciocho meses, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure la excedencia.

A la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de Seguridad Social. La duración de este período de suspensión será la establecida por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta disposición se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley al efecto.

Art. 12. Accidentes de tráfico. En el supuesto de que a un trabajador realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que se le haya encomendado, le fuere retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, similar al cargo realizado anteriormente, conservando su retribución durante este tiempo, siempre y cuando el accidente no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez.

Si la retirada del permiso de conducir se produce al ir o regresar del trabajo con vehículo particular, la empresa se compromete a garantizarle el puesto de trabajo y la retribución durante todo el tiempo de la retirada del permiso de conducir, siempre que no medie imprudencia temeraria o embriaguez del conductor.

En el supuesto de que como consecuencia de lo determinado en los párrafos anteriores el trabajador tuviera que someterse a un curso de reciclaje para obtener de nuevo el permiso de circulación, la empresa se hará cargo de los costes que esto represente, cuando al menos una de las sanciones sea como consecuencia de las labores relacionadas con el trabajo.

La empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de la compañía de seguros de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia empresa, de que puedan ser responsables los conductores de esta, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dicho accidente no se deba a imprudencia constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor.

Art. 13. *Licencias o permisos retribuidos.* El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas, previo aviso y justificación, por alguno de los motivos y por tiempo siguiente:

Licencia por matrimonio: Dieciséis días.

1. Un día por casamiento de hijos, hermanos, hermanos políticos, padre o madre. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros en un único sentido (solo ida) a computar desde el lugar de residencia de la persona trabajadora, el plazo será de tres días.
2. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros en un único sentido (solo ida) a computar desde lugar de residencia de la persona trabajadora, el plazo será de cuatro días.
3. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. 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 de excedencia forzosa.
4. Por traslado del domicilio habitual: Dos días.
5. Renovar el carné de conducir: Las horas necesarias.
6. En caso de intervención quirúrgica del productor o hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, que no requiera baja por IT u hospitalización: El día del efecto, siempre y cuando el hecho coincida con su jornada de trabajo.
7. Tres horas de permiso retribuido para la asistencia al médico especialista de los servicios públicos de salud, siempre y cuando justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada de trabajo. El trabajador tendrá la obligación de justificar fehacientemente tanto la hora de la cita como la duración del permiso, obligándose asimismo a acudir a trabajar el tiempo que exceda del absolutamente indispensable para la asistencia al médico especialista.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados con al menos 24 horas, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente, y dichas licencias pervivirán mientras exista el hecho causante al que están vinculadas y con los límites máximos indicados para cada uno de los permisos.

Asimismo, todos estos permisos serán disfrutados por las parejas de hecho siempre que acrediten su inscripción en el registro de uniones de hecho.

Art. 14. *Incapacidad temporal.*

Para el trabajador que cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se le abonará hasta el 100 por 100 de su salario real desde el primer día de la baja, como complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.

La empresa abonará hasta el 100 por 100 de su salario real durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador como complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.

La empresa abonará a los trabajadores afectados por el presente convenio hasta el 100 por 100 de su salario real, a partir del primer día de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Art. 15. *Incapacidad permanente.*

Al trabajador que se le declare una incapacidad permanente parcial que le impidiera seguir realizando el trabajo de su función profesional con aptitud suficiente, la empresa le acoplará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole en su caso una nueva clasificación

profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerá, invariable hasta que, por sucesivos acuerdos o convenios, sea alcanzado por la retribución de la nueva función profesional asignada.

Si el grado de invalidez declarado fuera el de incapacidad permanente total para su trabajo habitual, derivada de accidente laboral, la empresa acoplará al trabajador con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo, con las mismas limitaciones establecidas en el número anterior.

Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacante y el trabajador tuviera más de un año de antigüedad en la empresa, este percibirá las siguientes cantidades en función de la edad que tuviera en el momento de la declaración de invalidez:

Igual o mayor que 55 años: 9.228,23 euros.

De 50 a 54 años: 12.273,14 euros.

De 45 a 49 años: 24.658,19 euros.

De 40 a 44 años: 36.912,90 euros.

De 35 a 39 años: 46.213,96 euros.

De 34 o menos años: 49.217,15 euros.

El párrafo segundo del número 2 de este artículo tomará efectos a partir del mes siguiente a la firma del convenio.

Para cubrir estas prestaciones, la empresa podrá contratar con una compañía de seguros la cobertura de este riesgo.

Estas cantidades permanecerán invariables durante la vigencia del convenio.

Capítulo III

Retribuciones

Art. 16. *Condiciones económicas.* El salario bruto definitivo para los años 2025 a 2029 del personal afectado por este convenio, es el que se especifica en las tablas salariales (Anexo I).

Art. 17. *Complementos.*

Se establecen como complementos salariales los siguientes:

- Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad: Todas las personas trabajadoras del centro de trabajo percibirán dicho plus según la cuantía indicada en las tablas salariales
- Plus Productividad: destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo. Se devengará de forma ordinaria por día efectivamente trabajado.
- Incentivo. Todas las personas trabajadoras del centro de trabajo percibirán dicho plus según la cuantía indicada en las tablas salariales
- Plus conservación y mantenimiento de ropa: Se establece un plus conservación y mantenimiento de ropa, con el fin de compensar y suplir los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de la limpieza periódica y mantenimiento de las prendas de trabajo y que figura en la tabla salarial para cada función profesional
- Plus de transporte y distancia: que tiene el fin de compensar los gastos que deben soportar los trabajadores para acudir al centro de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, y que figura en la tabla salarial para cada función profesional.

Todo ello según consta en la tabla salarial anexa para cada función profesional.

Todos los complementos se abonarán por día efectivamente trabajado.

Asimismo, Premio Constancia y Puntualidad: Desde el 1 de enero del año 2025, se devengará de forma ordinaria por día efectivamente trabajado, como premio a la constancia y puntualidad, la cantidad indicada en las tablas anexos, siempre que, a las personas trabajadoras no hayan faltado

día alguno al trabajo en forma injustificada durante el año correspondiente. Por cada ausencia injustificada, la empresa descontará una quinta parte de dicho premio.

El abono de este plus se efectuará una vez finalice cada año, en el primer trimestre del año siguiente.

Art. 18. *Percepciones de vencimiento periódico superior al mes.* Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas de Verano, Navidad y Beneficios, que se retribuirán conforme a la tabla salarial anexa agregando a dichas cantidades treinta días de antigüedad sobre el salario base.

Fechas de abono: La paga extraordinaria de verano se hará efectiva el día 5 de julio y la paga extraordinaria de Navidad se hará efectiva el día 15 de diciembre. 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 período de devengo, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados. Así 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 beneficios se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

Art. 19. *Festivos.* Todos los trabajadores prestarán sus servicios en los días festivos, sin descanso compensatorio y será retribuido en la cantidad que figura en el Anexo del presente acuerdo, por todos los conceptos, excepto el salario base, con independencia de la función profesional, más el plus nocturno para los trabajadores que realicen su servicio en turno de noche.

Se consideran como días festivos los acordados en la legislación vigente conforme al calendario laboral publicado en el "Boletín Oficial del Estado" para las fiestas nacionales, así como las publicadas en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, referidas a la ciudad de Madrid, y el 3 de noviembre San Martín de Porres.

El trabajo en los días festivos se retribuirá prorrateado, en lugar de pagarse por cada festivo trabajado. De esta forma, el importe anual, correspondiente a 15 festivos, calculado según la cantidad que figura para los festivos en el Anexo del presente convenio, se prorrateará mensualmente, abonándose en 12 mensualidades iguales en un concepto denominado "parte proporcional festivos". De los 15 festivos que se abonan, se trabajarán 13 de ellos, siempre y cuando no pertenezca librar por cuadrante o se disfruten como días de convenio. En caso de ausencia injustificada en día festivo, se descontará al trabajador, por cada día festivo de ausencia, la cantidad resultante de multiplicar el precio que figura en el Anexo para un día festivo por 1,15:

Descuento ausencia injustificada festivo = precio día festivo x 1,15

No tendrán la consideración de ausencia injustificada a los efectos de lo establecido en este artículo, las licencias retribuidas, los días de convenio o los días de libranza que disfrute cada trabajador.

No obstante lo establecido en el párrafo primero de este artículo, el servicio no se prestará los días 25 de diciembre y 1 de enero (turnos de mañana y tarde), ni las noches del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero (turno de noche). Asimismo, cuando el 3 de noviembre caiga en domingo, este se trasladará al lunes posterior.

En caso de que un trabajador, por necesidades del servicio y de mutuo acuerdo con la empresa, tenga que trabajar en su día de descanso, este será abonado con la cantidad establecida para un festivo.

Cuando por cuadrante el día de descanso coincida con un día festivo, este se abonará con la cantidad especificada para un día festivo.

Art. 20. *Día 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.

Art. 21. *Antigüedad.* El complemento personal de antigüedad queda establecido en dos bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100 sobre el salario base, que se devengarán a partir del mes siguiente en que se cumplan.

Art. 22. *Vacantes.* La empresa cubrirá con personal interino, en el plazo de diez días, y siempre y cuando las necesidades del servicio lo requieran, las vacantes que se produzcan como consecuencia de IT o accidente laboral, y mientras dure esa situación. Así mismo cubrirá las vacantes que se produzcan por excedencia de un trabajador desde el primer día, con personal interino, y mientras dure esta.

Siempre que las necesidades del servicio lo requieran se cubrirán las vacantes que se produzcan por causa de muerte, jubilación y traslado.

La empresa facilitará la opción a ocupar dichas vacantes o plaza de nueva creación, a todo el personal que tenga en el momento de producirse una antigüedad mínima de un año en la contrata.

Durante el año 2018, si se produjera alguna jubilación anticipada parcial, y para dar trámite a ésta, tuviera que efectuarse un contrato de relevo, tendrán preferencia para suscribir este contrato los trabajadores que el día 23 de diciembre de 2016, tuvieran un contrato de relevo.

Las pruebas de provisión de vacantes serán:

De conocimientos teórico-profesionales.

De conocimientos práctico-profesionales.

De méritos profesionales (antigüedad).

Los conocimientos teóricos-profesionales tendrán un valor máximo de 25 puntos en la calificación total.

Los conocimientos prácticos-profesionales tendrán un valor máximo de 50 puntos en la calificación total.

La antigüedad tendrá un valor máximo de 25 puntos en la calificación total. La antigüedad computará a un valor de 0,5 puntos por cada año de antigüedad en la contrata hasta el máximo de 25 puntos.

Las plazas de encargado serán de libre designación por parte de la empresa.

En todos los casos la convocatoria será publicada durante quince días consecutivos en el centro, no pudiendo exceder el plazo de cobertura de la vacante de tres meses.

Capítulo IV

Mejoras sociales

Art. 23. *Seguro colectivo.* En caso de accidente laboral o enfermedad como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, gran invalidez o incapacidad laboral permanente absoluta, el trabajador o sus beneficiarios percibirá en concepto de indemnización la cantidad de 27.070,00 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo le correspondan. A estos efectos la empresa se obliga a suscribir el correspondiente seguro de los trabajadores, tomando efecto el seguro el día séptimo siguiente a la firma del convenio.

Estas cantidades permanecerán invariables durante la vigencia del convenio.

Art. 24. *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 se detallan en el Anexo II, según las distintas funciones profesionales.

Art. 25. *Anticipos quincenales.* A petición expresa del trabajador, este tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo realizado en la mensualidad que se solicite, en una cuantía máxima de 500 euros. Este anticipo se abonará por el sistema de pago habitual de nómina y deberá solicitarse antes del día 3 de cada mes.

Art. 26. *Anticipos reintegrables.* El personal fijo con más de seis meses de antigüedad en la empresa podrá solicitar de esta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable de 1.300 euros, como máximo.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará en un período 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.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de viviendas y accidentes relacionados con ella por incendios, hundimientos, etcétera, muerte o enfermedad grave del trabajador o sus descendientes.

La empresa pondrá a su disposición para anticipos un fondo de 9.750 euros.

Art. 27. *Jubilación anticipada.* Los trabajadores que anticipen voluntariamente su jubilación, percibirán por año de servicio prestado las siguientes cantidades, en función de la edad del productor al tiempo de solicitarla:

Si se solicita a los 63 años: 174,81 euros.

Si se solicita a los 64 años: 116,54 euros.

Estas cantidades permanecerán invariables durante la vigencia del convenio.

Art. 29. Jubilación parcial anticipada

Se registrará por lo dispuesto en la legislación en cada momento vigente.

Art. 29. Jubilación. En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en el capítulo XIII del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y demás normas concordantes.

Art. 30. Fondo social. La empresa abonará el 60 por 100 hasta un máximo de 95,00 euros del costo de las gafas que se rompan como consecuencia de la realización del trabajo, siempre que estas hayan sido prescritas por facultativos.

Capítulo V**Salud laboral****Artículo 30.- Revisión Médica.**

Se realizará por parte de un servicio médico de empresa una revisión médica anual de carácter voluntario para el trabajador en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas obligatorias, incluyendo análisis. En el reconocimiento médico periódico anual se realizarán las siguientes pruebas:

Análisis de sangre y orina.

Control de vista y oído.

Capacidad pulmonar.

Pesaje.

Tallaje.

Reconocimiento general por el médico.

Electrocardiograma. (mayores de 45 años o trabajador con disfunción arterial).

Radiografías (en aquellos casos en que el médico lo considere oportuno).

La Empresa realizará un reconocimiento médico completo a todos los trabajadores de nuevo ingreso. Este reconocimiento médico será de carácter voluntario para el trabajador.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, 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 esté 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)

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

En Septiembre se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario, cuya vacunación se efectuará en horas de trabajo.

Art. 31. Medios de protección. Las empresas quedan obligadas a adoptar en todas las fase de su actividad, las medidas de seguridad necesarias con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los equipos de protección individual de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, de Equipos de Protección Individual. Por su parte, los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los equipos de protección pueden ser individuales o colectivos; estos serán revisados y consensuados con la representación social y con los comités de seguridad y salud de centro y empresa; igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de la Evaluación de Riesgos Laborales del centro de trabajo. Se entregará la ficha técnica de los medios de protección a los/as delegados/as de prevención para comprobar entre otras la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

Art. 32. *Formación e información.* La empresa queda obligada a facilitar al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos, se informará asimismo, a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores:

Información: A la firma del presente convenio, la empresa estará obligada a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias de su servicio, haciendo especial énfasis a la relacionada con las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos laborales.

Ambas partes acuerdan la realización de asambleas informativas para el personal afectado, según los acuerdos que se obtengan por los delegados de Personal y la empresa, publicándose posteriormente en los tabloneros de anuncios los resultados correspondientes, así como las conclusiones alcanzadas en dichas reuniones.

Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados/as, en los temas relacionados con el servicio y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

Dicha formación se aprobará previamente por los delegados de prevención y la empresa, abordándose los estamentos que realicen esta formación, impartándose siempre en horas de trabajo y recayendo los costes en la empresa.

Dentro del cumplimiento del presente artículo, será necesaria la presencia de los delegados/as de prevención.

Art. 33. *Maternidad.* A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, la empresa deberá evaluar, los puestos de trabajo exentos de riesgos, y aquellos que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Asimismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de Los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible a su estado.

Estas condiciones serán de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la Mutua de Accidentes si procediera.

Asimismo, tendrán derecho las trabajadoras a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Igualmente y como condición beneficiosa para los trabajadores, estos tendrán derecho a ver reducida su jornada de conformidad con lo que marca el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores; quedarán reflejados aquellos pactos individuales que se lleven a cabo entre trabajador/a y empresa en cuanto a las reducciones por debajo de convenio colectivo.

Art. 34. *Riesgos laborales*. Será de aplicación todo lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, "Boletín Oficial del Estado" número 269, publicado el 10 de noviembre de 1995.

Capítulo VI

Garantías sindicales

Art. 35. *Censos*. La empresa confeccionará anualmente, en cada centro de trabajo, un censo de trabajadores con el contenido que se indica:

Todos los trabajadores del centro en orden alfabético por apellidos con la fecha de ingreso en la empresa, antigüedad, función profesional, tipo de contrato y número del DNI del trabajador.

Art. 36. *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, con veinticuatro 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 hora de trabajo.

Art. 37. *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.

Consulta 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. Asimismo, la necesidad será notificada, previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la empresa, a petición de esta 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 centro que utilice la empresa, en todos los centros de trabajo.

Art. 38. *Sanciones*. Las sanciones por faltas muy graves serán comunicadas a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, y las sanciones por faltas graves se comunicarán con una antelación razonable.

Art. 39. *Traslados*. Los traslados por tiempos prolongados se darán siempre que exista conformidad entre el trabajador y la empresa, siempre con conocimiento del representante de los trabajadores. Las prestaciones eventuales no tendrán concepto de traslado y no supondrán perjuicio alguno en las condiciones económicas y de trabajo del trabajador.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Para los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029 las retribuciones serán las que se reflejan en las tablas salariales anexas.

Se establece un incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, de un 3% sobre el salario bruto anual del conductor.

El abono de dichas cantidades se efectuará desde el día 1 de enero de cada año.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Para el desarrollo de los Planes de Igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 28 de enero de 2022, entre el Grupo FCC Medio Ambiente., UGT y CCOO (Referencia: 90120263112022). Asimismo, dentro de dicho Plan de Igualdad se encuentra el área de actuación específico para la Prevención de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

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, 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, sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Para lo no pactado en el presente convenio colectivo y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio general del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, y en normas de general aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Seguirán vigentes los cuadrantes confeccionados en 2008, donde la prestación del trabajo se realiza en cinco días a la semana.

Cuando por necesidades del servicio se tuviera que trabajar en esos días de libranza se dará la posibilidad de cobrarlos o darlos en otro momento, de común acuerdo entre el representante de las personas trabajadoras y la empresa.

Además, cuando en el turno de noche faltara un trabajador, se abonará una hora extra en compensación por no comer el bocadillo.

Siempre que se adelante el inicio o se atrase el final de la jornada esta se realizará hasta el final de la jornada del turno habitual de la persona trabajadora, abonándose el exceso de la misma en horas extras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

En el redactado del presente convenio colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado extensa y compleja.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA. – 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.

TABLA SALARIAL AÑO 2025 DEFINITIVA
E. T. LAS ROZAS

	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTI.	INCENTIVO	PLUS PENOSO	PLUS TRANSP.	PORTE PROPORCIONA FESTIVO	PLUS CONSERVA ROPA	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	TOTAL ANUAL
PEON	972,08	211,07	171,41	163,35	158,78	257,11	120,45	1.462,52	1.462,52	1.462,52	2.300,44	29.284,75
OPERADOR	972,08	211,07	251,49	163,35	158,78	257,11	120,45	1.462,52	1.462,52	1.462,52	2.299,55	30.164,74
CONDUCTOR	999,35	335,46	268,59	315,6	160,96	257,11	120,45	1.983,56	1.983,56	1.983,56	2.839,14	35.822,54
ENCARGADO 2ª	999,35	539,25	531,63	380,97	219,11	257,11	120,45	1.983,56	1.983,56	1.983,56	2.865,63	42.342,88
ENCARGADO	1.007,56	539,25	531,63	468,5	275,49	257,11	120,45	2.125,84	2.125,84	2.125,84	3.222,73	44.800,14

FESTIVOS	205,68			PLUS NOCTURNO 25% S.B.	BIENIO EUROS/DIA 5% S.B.	QUINQUENIO EUROS/DIA 7% S.B.	HORA EXTRA
PREMIO CONSTANCIA Y PUNTUALIDAD (€/AÑO)	32,72						
		PEON	9,09	48,6	68,05	16,18	
		OPERADOR	9,09	48,6	68,05	19,28	
		CONDUCTOR	9,32	49,97	69,95	22,69	
		ENCARGADO 2ª	9,32	49,97	69,95	22,54	
		ENCARGADO	9,38	50,38	70,53	23,81	

Para la retribución anual se ha considerado: 334 días para Salario Base y 223 para Pluses

TABLA SALARIAL AÑO 2026 DEFINITIVA
E. T. LAS ROZAS

	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTI.	INCENTIVO	PLUS PENOSO	PLUS TRANSP.	PORTE PROPORCIONA FESTIVO	PLUS CONSERVA ROPA	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	TOTAL ANUAL
PEON	1.002,06	221,13	179,47	172,82	163,61	264,82	124,06	1.522,03	1.522,03	1.522,03	2.385,61	30.359,37
OPERADOR	1.002,06	221,13	259,55	172,82	163,61	264,82	124,06	1.522,03	1.522,03	1.522,03	2.384,72	31.239,36
CONDUCTOR	1.029,33	345,52	276,65	325,07	165,79	264,82	124,06	2.043,07	2.043,07	2.043,07	2.924,31	36.897,16
ENCARGADO 2ª	1.029,33	549,31	539,69	390,44	223,94	264,82	124,06	2.043,07	2.043,07	2.043,07	2.950,80	43.417,50
ENCARGADO	1.037,54	549,31	539,69	477,97	280,32	264,82	124,06	2.185,35	2.185,35	2.185,35	3.307,90	45.874,76

FESTIVOS	211,85			PLUS NOCTURNO 25% S.B.	BIENIO EUROS/DIA 5% S.B.	QUINQUENIO EUROS/DIA 7% S.B.	HORA EXTRA
PREMIO CONSTANCIA Y PUNTUALIDAD (€/AÑO)	33,7						
		PEON	9,37	50,1	70,14	16,86	
		OPERADOR	9,37	50,1	70,14	19,96	
		CONDUCTOR	9,6	51,47	72,05	23,37	
		ENCARGADO 2ª	9,6	51,47	72,05	23,22	
		ENCARGADO	9,66	51,88	72,63	24,49	

Para la retribución anual se ha considerado: 334 días para Salario Base y 223 para Pluses

TABLA SALARIAL AÑO 2027 DEFINITIVA
E. T. LAS ROZAS

	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTI.	INCENTIVO	PLUS PENOSO	PLUS TRANSP.	PORTE PROPORCIONA FESTIVO	PLUS CONSERVA ROPA	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	TOTAL ANUAL
PEON	1.032,94	231,5	187,77	182,57	168,58	272,76	127,78	1.583,32	1.583,32	1.583,32	2.473,34	31.466,20
OPERADOR	1.032,94	231,5	267,85	182,57	168,58	272,76	127,78	1.583,32	1.583,32	1.583,32	2.472,45	32.346,19
CONDUCTOR	1.060,21	355,89	284,95	334,82	170,76	272,76	127,78	2.104,36	2.104,36	2.104,36	3.012,04	38.003,99
ENCARGADO 2ª	1.060,21	559,68	547,99	400,19	228,91	272,76	127,78	2.104,36	2.104,36	2.104,36	3.038,53	44.524,33
ENCARGADO	1.068,42	559,68	547,99	487,72	285,29	272,76	127,78	2.246,64	2.246,64	2.246,64	3.395,63	46.981,59

FESTIVOS	218,21			PLUS NOCTURNO 25% S.B.	BIENIO EUROS/DIA 5% S.B.	QUINQUENIO EUROS/DIA 7% S.B.	HORA EXTRA
PREMIO CONSTANCIA Y PUNTUALIDAD (€/AÑO)	34,71						
		PEON	9,66	51,65	72,31	17,56	
		OPERADOR	9,66	51,65	72,31	20,66	
		CONDUCTOR	9,89	53,01	74,21	24,07	
		ENCARGADO 2ª	9,89	53,01	74,21	23,92	
		ENCARGADO	9,95	53,42	74,79	25,19	

Para la retribución anual se ha considerado: 334 días para Salario Base y 223 para Pluses

TABLA SALARIAL AÑO 2028 DEFINITIVA
E. T. LAS ROZAS

	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTI.	INCENTIVO	PLUS PENOSO	PLUS TRANSP.	PORTE PROPORCIONA FESTIVO	PLUS CONSERVA ROPA	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	TOTAL ANUAL
PEON	1.064,75	242,18	196,32	192,61	173,7	280,94	131,61	1.646,45	1.646,45	1.646,45	2.563,70	32.606,26
OPERADOR	1.064,75	242,18	276,4	192,61	173,7	280,94	131,61	1.646,45	1.646,45	1.646,45	2.562,81	33.486,25
CONDUCTOR	1.092,02	366,57	293,5	344,86	175,88	280,94	131,61	2.167,49	2.167,49	2.167,49	3.102,40	39.144,05
ENCARGADO 2ª	1.092,02	570,36	556,54	410,23	234,03	280,94	131,61	2.167,49	2.167,49	2.167,49	3.128,89	45.664,39
ENCARGADO	1.100,23	570,36	556,54	497,76	290,41	280,94	131,61	2.309,77	2.309,77	2.309,77	3.485,99	48.121,65

FESTIVOS	224,76		PLUS NOCTURNO 25% S.B.	BIENIO EUROS/DIA 5% S.B.	QUINQUENIO EUROS/DIA 7% S.B.	HORA EXTRA
PREMIO CONSTANCIA Y PUNTUALIDAD (€/AÑO)	35,75					
		PEON	9,96	53,24	74,53	18,28
		OPERADOR	9,96	53,24	74,53	21,38
		CONDUCTOR	10,19	54,6	76,44	24,79
		ENCARGADO 2ª	10,19	54,6	76,44	24,64
		ENCARGADO	10,25	55,01	77,02	25,91

Para la retribución anual se ha considerado: 334 días para Salario Base y 223 para Pluses

TABLA SALARIAL AÑO 2029 DEFINITIVA
E. T. LAS ROZAS

	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTI.	INCENTIVO	PLUS PENOSO	PLUS TRANSP.	PORTE PROPORCIONA FESTIVO	PLUS CONSERVA ROPA	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	TOTAL ANUAL
PEON	1.097,51	253,18	205,13	202,96	178,98	289,37	135,56	1.711,47	1.711,47	1.711,47	2.656,77	33.780,77
OPERADOR	1.097,51	253,18	285,21	202,96	178,98	289,37	135,56	1.711,47	1.711,47	1.711,47	2.655,88	34.660,76
CONDUCTOR	1.124,78	377,57	302,31	355,21	181,16	289,37	135,56	2.232,51	2.232,51	2.232,51	3.195,47	40.318,56
ENCARGADO 2ª	1.124,78	581,36	565,35	420,58	239,31	289,37	135,56	2.232,51	2.232,51	2.232,51	3.221,96	46.838,90
ENCARGADO	1.132,99	581,36	565,35	508,11	295,69	289,37	135,56	2.374,79	2.374,79	2.374,79	3.579,06	49.296,16

FESTIVOS	231,5		PLUS NOCTURNO 25% S.B.	BIENIO EUROS/DIA 5% S.B.	QUINQUENIO EUROS/DIA 7% S.B.	HORA EXTRA
PREMIO CONSTANCIA Y PUNTUALIDAD (€/AÑO)	36,82					
		PEON	10,27	54,88	76,83	19,02
		OPERADOR	10,27	54,88	76,83	22,12
		CONDUCTOR	10,5	56,24	78,73	25,53
		ENCARGADO 2ª	10,5	56,24	78,73	25,38
		ENCARGADO	10,56	56,65	79,31	26,65

Para la retribución anual se ha considerado: 334 días para Salario Base y 223 para Pluses

(03/2.082/26)

