



### III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

**Delegación Territorial de Salamanca**

**Oficina Territorial de Trabajo**

*Anuncio.*

**CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. Y EL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIO EN EL SERVICIO DE RBU-LV DE SANTA MARTA DE TORMES, AÑOS 2023-2026.**

Expediente: 37/01/0050/2023

Fecha: 03/01/2024

Asunto: resolución de inscripción y publicación código 37101381012024

Mediante registro telemático de fecha 17 de diciembre de 2023, ha tenido entrada la documentación relativa al Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente S.A.U. y el personal que presta servicio en el servicio de RBU-LV de Santa Marta de Tormes, años 2023-2026, aprobado por la Comisión Negociadora el pasado 15 de diciembre de 2023.

Dicho convenio colectivo se presentó acompañado de la documentación mínima necesaria para su inscripción y publicación.

El citado Convenio Colectivo fija la entrada en vigor el día de su firma, 15 de diciembre de 2023, y finalizará el 31 de diciembre de 2026, tal como recoge el articulado del texto aprobado. No obstante, como también recoge el texto aprobado, los efectos económicos que de él derivan, se retrotraen al 1 de enero de 2023.

El texto del convenio ha sido revisado por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Salamanca, la cual, informa que en el mismo no existen cláusulas discriminatorias por razón de género.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación aportada y el contenido del Convenio Colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en referencia a la no discriminación por razón de sexo, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad, igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

**ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito el Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente S.A.U. y el personal que presta servicio en el servicio de RBU-LV de Santa Marta de Tormes, años 2023-2026.

Segundo.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el BOP de Salamanca.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Emilio Miñambres Rodríguez.



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. Y EL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIO EN EL SERVICIO DE RBU-LV DE SANTA MARTA DE TORMES 2023-2026.

### Artículo 1.- Partes negociadoras, ámbitos personal, funcional y territorial

El presente convenio está suscrito entre la representación de la Empresa FCC Medio Ambiente S.A.U. y la representación de los trabajadores de la misma (Servicio de Recogida de Basura y Limpieza Viaria de Santa Marta de Tormes).

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa FCC Medio Ambiente S.A.U. y las personas empleadas en su centro de trabajo, dedicadas al servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos.

### Artículo 2.- Ámbito temporal y denuncia

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma por las partes, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del año 2026. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2023, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El convenio colectivo se denunciará automáticamente al finalizar su vigencia, permaneciendo en vigor las condiciones económicas y laborales existentes en ese momento hasta la firma del nuevo convenio. No obstante, cualquiera de las partes podrá denunciarlo avisando a la otra, de forma fehaciente, con al menos un mes de antelación a la terminación de la vigencia del mismo.

### Artículo 3.- Garantía salarial

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente el acuerdo personal "Ad Personam".

En concreto, las cantidades percibidas en concepto de complemento de "antigüedad" por aquellas personas trabajadoras que a fecha 1 de enero de 2023 tuviesen un contrato indefinido en la empresa y, por tanto, hubiesen consolidado a dicha fecha el referido complemento que venían percibiendo, no podrán ser compensadas ni

absorbidas y el importe percibido será revalorizado cada cinco años con el incremento de un 7,00% sobre el salario base existente en ese momento, hasta alcanzar 26 años de antigüedad; sin que en ningún caso dicha cantidad pueda suponer más del 42% del salario base. Una vez alcanzados los 26 años de antigüedad, las cantidades que vinieran percibiendo por este concepto quedarán consolidadas a nivel personal hasta que la persona se desvincule definitivamente de la empresa, sin que dicha cuantía se revalore en porcentaje alguno durante todo ese tiempo.

### Artículo 4.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual.

Serán respetadas en su totalidad aquellas situaciones individuales más beneficiosas en las que, para los respectivos supuestos, contengan el convenio.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado.

En el plazo de un mes de no haber llegado a un acuerdo la Comisión Negociadora, estos artículos quedarán corregidos en los términos que haya indicado la Autoridad Competente.

### Artículo 5.- Contratos de trabajo

Se observará lo dispuesto en la Legislación Laboral Vigente y en el Convenio General del Sector, sobre derecho de información de los representantes de las personas trabajadoras en materia de contratación.

CVE: BOP-SA-20240110-001



### Artículo 6.- Cambio de titularidad de la empresa

En caso de finalización del contrato que FCC Medio Ambiente S.A.U. tiene adjudicado por el Excmo. Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes, no se extinguirá la relación laboral con los/las trabajadores/as, quedando la nueva empresa adjudicataria o el propio Ayuntamiento, en su caso, subrogado en todos los derechos y obligaciones de la empresa sustituida, reconociendo expresamente a la representación de las personas trabajadoras.

### Artículo 7.- Comisión mixta paritaria

Se crea la Comisión Mixta Paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Esta comisión estará formada por la representación de los trabajadores y por la representación de la empresa que ha tomado parte en las deliberaciones del convenio. Se reunirá a instancia de una de las partes, teniendo que celebrarse dicha reunión dentro de los 10 días siguientes a su convocatoria.

Durante la vigilancia del presente convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa, a través de una negociación interna, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación vigente de cada momento.

### Artículo 8.- Compensación y absorción

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

### Artículo 9.- Descuelgue del convenio

Conforme el Art. 82.3 del Estatuto de las personas trabajadoras se podrán inaplicar las materias previstas en dicho artículo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar el convenio colectivo se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal, previstos en el artículo 83 del Estatuto de las personas trabajadoras, 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 períodos de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de la referida norma Estatutaria.

### Artículo 10.- Jornada de trabajo

Todas las personas que presten servicio a jornada completa tendrán un cuadrante consistente en trabajar una semana de lunes a viernes y las tres siguientes de lunes a sábado, considerándose el domingo como descanso semanal.



Estarán incluidos dentro de la jornada 30 minutos de descanso para el bocadillo, dicho tiempo se considerará como efectivamente trabajado.

#### Artículo 11.- Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias las que sobrepasen de la jornada laboral diaria. Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales como daños extraordinarios y urgentes considerándose como horas extraordinarias estructurales dadas las características del servicio público a realizar.

#### Artículo 12.- Trabajos en festivos

Dada la obligatoriedad de prestar servicios en sábados, domingos y festivos, cuando coincidan dos festivos consecutivos, no siendo uno de ellos sábado, uno de ellos, preferentemente el primero (y en correlación si fueran más de dos días) será trabajado por el personal de jornada completa del turno de noche de la recogida de basuras, a excepción de si el festivo es lunes, que será trabajado por el personal citado la segunda fiesta, percibiendo por todos los conceptos las cantidades que a continuación se relacionan:

- Quien realice las funciones de conductor/a cobrará 205,96 euros por festivo trabajado.
- Quien realice las funciones de peón y de peón Especialista cobrará 182,58 euros por festivo trabajado.

El día festivo también trabajará un/a conductor/a en el turno de mañana para finalizar el servicio de recogida de basura.

En cualquier caso, quedan excluidos de este artículo las personas contratadas específicamente para prestar sus servicios en domingos y festivos a tiempo parcial.

Los trabajos en festivos se realizarán de manera prioritaria con carácter voluntario, respetando el turno de trabajo en el que tenga que realizar el servicio, repartiéndose de manera equitativa entre las personas adscritas a dichos servicios. En caso de no existir personal voluntario, se realizarán por designación de la empresa y de manera equitativa entre todas las personas de la plantilla.

#### Artículo 13.- Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales, para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa y la parte proporcional que corresponda a los que no alcancen dicha antigüedad (considerándose a este efecto la fracción de mes como completo).

Las vacaciones se disfrutarán en tres turnos, comenzando el primero de ellos el lunes más próximo al 15 de junio de cada año y cada uno de los otros dos a la finalización del anterior, de forma ininterrumpida.

La persona que desee disfrutar sus vacaciones fuera del periodo vacacional o fraccionarlas en dos partes, podrá escoger dos semanas completas juntas o todos los días juntos fuera del mismo, debiendo comunicar las nuevas fechas por escrito a la empresa con anterioridad al 30 de abril. La semana o semanas que se extraigan del periodo vacacional, para disfrutarlas fuera del mismo, solo podrá ser las dos primeras o las dos últimas del turno.

La persona que con anterioridad al disfrute de sus vacaciones se encuentre en situación de IT y esta perdure coincidiendo en la totalidad o parte de éstas, así como quien cause baja por IT durante el disfrute de sus vacaciones, tendrá derecho a los días que acredite dicha situación, mediante el correspondiente parte médico, debiendo disfrutar estos días de común acuerdo con la empresa y fuera del período normal de vacaciones.

#### Artículo 14.- Festividad patronal

El día de San Martín de Porres, patrón de este gremio, será festivo a todos los efectos, para todo el personal. Tendrá la consideración de abonable y no recuperable. Si coincidiera con día festivo se trasladará a un día laborable a convenir entre empresa y delegado de personal.

CVE: BOP-SA-20240110-001



### Artículo 15.- Permisos sin retribución

La Empresa previa justificación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá conceder a una única persona de la plantilla un permiso no retribuido al año de duración de un máximo de 30 días. En el caso de que dicho permiso sea solicitado por más de una persona, tendrá preferencia quien no lo hubiera disfrutado en años anteriores o quien menos años lo hubiera disfrutado.

Una vez recibida la solicitud, la Empresa contestará en un plazo máximo de cinco días, concediéndole el permiso o denegándose. En los casos de urgente necesidad, la Empresa deberá resolver en el plazo más breve posible.

### Artículo 16.- Permisos retribuidos

La Empresa concederá los siguientes permisos y por los motivos que se indican a continuación, siempre que se documente debidamente con el correspondiente justificante:

a) Por matrimonio del trabajador 15 días naturales; pudiendo el trabajador elegir la fecha del disfrute de los mismos, dentro del plazo de tres meses posterior a la boda.

b) Por matrimonio de familiares hasta primer grado de consanguinidad y afinidad, 1 día natural.

c) 2 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho e hijos, padres y hermanos, consanguíneos y/o afines.

d) 1 día natural por traslado de domicilio habitual

e) 5 días en caso de hospitalización, con o sin intervención quirúrgica 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.

f) 5 días naturales en caso de intervención quirúrgica de hermanos, nietos y abuelos, consanguíneos y/o afines pudiendo elegir la persona trabajadora el uso de la licencia mientras dure la hospitalización.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

### Artículo 17.- Salario base

El salario base para el personal regulado por este convenio colectivo es el especificado para cada nivel y categoría en la tabla salarial anexa. Se devengará por día natural.

### Artículo 18.- Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad

Se establece para el conjunto de estos conceptos y para aquellas categorías que se determinan en la tabla salarial anexa, un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad, cuya cuantía será la equivalente al 30 por 100 calculado sobre el salario base más antigüedad.

### Artículo 19.- Plus de convenio

Por este concepto se establece un plus que es el indicado para cada categoría en la tabla salarial anexa. Este plus se abonará por día natural.

### Artículo 20.- Plus de transporte

Por este concepto se establecen las cantidades diarias (365 días) que para cada función se determinan en la tabla salarial anexa.

### Artículo 21.- Plus calidad

Por este concepto se establecen las cantidades por día trabajado que para cada función profesional se determinan en la tabla salarial anexa.



### Artículo 22.- Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las nueve de la noche y las seis de la mañana tendrá una retribución específica de un 25 por 100 sobre el salario base. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado en el período nocturno.

### Artículo 23.- Pagas extraordinarias

El importe de las pagas extraordinarias será el reflejado para cada una de ellas en las tablas salariales anexas, siendo su denominación, devengo y pago el que se indica en este artículo.

Dicho importe se incrementará en el complemento de antigüedad reflejado en el artículo 3º del convenio colectivo para aquellas personas que lo vinieran percibiendo.

– Gratificación de Verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio, siendo su abono en junio

– Gratificación de Navidad: se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre, siendo su abono en diciembre

– Gratificación de Beneficios: se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, siendo su abono en febrero.

– Gratificación de San Martín de Porres: se devengará del 1 de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año siguiente, siendo su abono con anterioridad a la festividad del patrón.

### Artículo 24.- Gratificación fin de año

A fin de año, la empresa dará una gratificación a todo el personal, en la cuantía de 66,14 euros o parte proporcional al tiempo trabajado durante el año, que se abonará de una sola vez y el último día laborable anterior al 31 de diciembre. Dicha cantidad se actualizará en el mismo porcentaje que se incrementen las tablas salariales del convenio colectivo para cada uno de los años de vigencia.

### Artículo 25.- Plus mejora del absentismo

Con la finalidad de evitar el absentismo, se crea un complemento salarial denominado “Plus de Asistencia,” que será abonado por la empresa por encima de las retribuciones pactadas y que se vinieran percibiendo hasta la fecha de entrada del mismo, por lo que tiene el carácter de voluntario; no siendo consolidable por ningún trabajador/a, ya que no tiene la naturaleza de complemento personal ni de obligación derivada de algún acuerdo colectivo.

Generarán el derecho a percibir dicho plus todos los/las trabajadores/as afectados por el presente pacto, aplicable en la parte proporcional al tanto por ciento de jornada de trabajo contratada, que cumplan con los criterios de absentismo que se determinan en el presente artículo, percibiendo como máximo un/a trabajador/a de

jornada completa el importe anual que a continuación se determina para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo:

- Año 2023, la cantidad anual de 300 euros
- Año 2024, la cantidad anual de 400 euros
- Año 2025, la cantidad anual de 500 euros
- Año 2026, la cantidad anual de 600 euros

Dicha cantidad se cobrará mes a mes (por 12 meses) de acuerdo con lo establecido en el párrafo siguiente y en función del tanto por ciento de jornada contratada con cada trabajador/a.

Para tener derecho al 100 % de este plus los/las trabajadores/as deberán asistir al trabajo todos los días laborables del mes, no permitiéndose, a los efectos del cobro del mismo, más



ausencias que las surgidas por el disfrute de los días de vacaciones, el crédito horario sindical, permiso de maternidad o paternidad, la situación de riesgo de embarazo, o la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o de enfermedad grave con hospitalización.

Las cantidades no percibidas se acumularán en una bolsa de asistencia, que será repartida anualmente entre aquellos/as trabajadores/as que se hayan hecho acreedores al cobro del 90 % durante la totalidad de los días laborables del año, y proporcionalmente a este número de días y a su jornada de trabajo. A efectos del cobro de esta bolsa, los/las trabajadores/as que se hubieran vistos afectados por una situación de riesgo de embarazo, permiso de maternidad o de paternidad, o por IT como consecuencia de accidente de trabajo o de enfermedad grave con hospitalización, tendrán derecho a la percepción de la parte proporcional de la cantidad que le correspondiera por el tiempo que realmente hubieran prestado servicio.

A efectos de cálculo para el percibo de este complemento por mejora del absentismo no computarán las vacaciones, el crédito horario sindical, la situación de maternidad o paternidad, situación de riesgo de embarazo o la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

#### Artículo 26.- Ropa de trabajo y equipos de protección individual

La Empresa proporcionará a las personas trabajadoras las prendas y equipos que se detallan a continuación:

##### VERANO:

- 1 polo de manga corta.
- 1 pantalón de tergal o similar.
- 1 chaquetilla.
- 1 par de zapatos.
- 1 toalla.
- 1 par de guantes de cuero y los necesarios, siempre que se justifique su necesidad.
- 1 gorra.
- 1 mochila.

##### INVIERNO:

- 1 cazadora.
- 1 forro polar.
- 1 polo de manga larga.
- 1 mono de invierno.
- 1 pantalón con forro.
- 1 par de guantes de goma.
- 1 par de botas de material de invierno.
- 1 toalla.
- 1 gorro de lana.
- 1 bufanda tubular. A todo el personal se le entregará un par de botas de goma y un traje de agua cada dos años.

Para las entregas de vestuario se fijan las fechas del 15 al 20 de octubre en invierno y del 15 al 20 de mayo para las de verano. Tres meses antes de las fechas de entrega, Empresa y delegado de personal elegirán la calidad de la ropa. Los personas que justifiquen defectos de fabricación



en cualquiera de las prendas de trabajo, o bien se les rompa o deteriore, tendrán derecho a su inmediata sustitución.

#### Artículo 27.- Formación profesional

La Empresa, en la medida de lo posible, fomentará los cursos de formación profesional entre su plantilla, con el fin de dotar a las personas trabajadoras de los conocimientos profesionales necesarios para poder promocionar a una categoría superior.

Asimismo, dará la formación necesaria en cumplimiento del artículo 19, apartados 1 y 2, de la Ley 31/1995, en materia de prevención de riesgos laborales.

Del mismo modo, la Empresa proporcionará a todas las personas trabajadoras que realicen funciones de conducción, la renovación del permiso de mercancías peligrosas, si este fuera necesario para la prestación del servicio.

Los cursos de formación obligatoria se realizarán preferentemente en horario de trabajo, salvo que por razones organizativas éstos tengan que programarse fuera del horario laboral. En estos casos, el tiempo empleado en la realización de los mismos será compensado con tiempo de descanso y nunca supondrá un coste para la persona trabajadora.

#### Artículo 28.- Retirada del permiso de conducir

a) En el supuesto de que la persona que realice las funciones de conductor/a o de peón especialista, realizando su cometido y con un vehículo de la Empresa, le sea retenido o retirado el permiso de conducir por la autoridad competente, la Empresa, siempre que hubiera una vacante, le asignará otro puesto de trabajo, preferentemente similar al de su categoría y con los derechos económicos propios del nuevo puesto asignado. Al término de la suspensión será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando concurren circunstancias de embriaguez o mala fe.

b) En el caso de que la retirada del permiso de conducir se produjera con vehículo particular, distinto a lo previsto en el párrafo anterior, la persona trabajadora tendrá derecho, una vez finalizada la suspensión, al reintegro en su antiguo puesto de trabajo. Si hubiera una vacante, la empresa podrá asignarle mientras dure la citada suspensión otro puesto de trabajo y con la remuneración económica propia del nuevo puesto asignado.

c) Caso de que no sea superado el examen físico o psicotécnico reglamentario para la renovación del permiso de conducir, la Empresa, si hubiera algún puesto vacante, podrá asignarle un nuevo puesto de trabajo, abonándole el salario de la nueva categoría, que pasará a desempeñar.

#### Artículo 29.- Excedencias voluntarias

La Empresa concederá a las personas que lleven más de un año de antigüedad en la misma, el derecho a excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por la misma

persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La empresa y la persona trabajadora establecerán en un documento privado estableciendo las normas de disfrute del período de excedencia solicitado.

#### Artículo 30.- Jubilación anticipada

Se regulará según la legislación normativa y convencional aplicable a la firma del convenio.

#### Artículo 31.- Vigilancia de la salud

La Empresa contratará con los servicios de prevención, los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.



La empresa garantizará a los/las trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará durante la jornada laboral.

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

### Artículo 32.- Absentismo laboral

El absentismo laboral es uno de los grandes problemas de la baja productividad de la empresa y, por tanto, uno de los obstáculos a superar a la hora de mejorar la competitividad de la misma.

Los firmantes del presente acuerdo se encuentran absolutamente involucrados en reducir los niveles de absentismo. Para ello, adoptarán todas las medidas necesarias orientadas a la reducción del mismo. Ambas partes se fijan como objetivo compartido el reducir el nivel de absentismo así como limitar sus efectos negativos y, al mismo tiempo, mejorar la productividad. Con tal fin, las partes acuerdan un conjunto de mejoras, incluidas en el presente convenio colectivo, aplicables cuando se cumplan los criterios de reducción de absentismo.

Los/las trabajadores/as en situación de incapacidad temporal (I.T.) derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán, desde el primer día de la baja, un complemento económico que, sumado a las prestaciones legalmente establecidas, totalice el 100% de su salario desde el primer día de la baja.

Todo trabajador/a que se encuentre en Incapacidad Temporal derivada de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, percibirá de la Empresa, únicamente en la primera baja del año natural, un complemento económico que, sumado a las prestaciones legalmente establecidas, totalice el 100% de su salario desde el primer día de la baja.

Se entiende por “enfermedad grave” la dolencia física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización, así como la intervención quirúrgica con anestesia general independientemente de la gravedad o dolencia de la lesión o la simple hospitalización que requiera pernoctar en el centro hospitalario.

### Artículo 33.- Póliza de accidentes

La empresa suscribirá una póliza de accidente de trabajo que cubra a cada persona trabajadora las siguientes indemnizaciones:

– En caso de fallecimiento por accidente de trabajo (se les entregará a los herederos); de incapacidad permanente total o incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, y de muerte por enfermedad profesional (se les entregará a los herederos), veinte mil euros (20.000,00 €).

A efectos de este artículo se considerará enfermedad profesional y accidente laboral la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta Empresa, conforme a lo dispuesto en el R.D. Legislativo 8/2015 del 30 de octubre, de la Ley General de la Seguridad Social.

Dando el debido cumplimiento al R.D. 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con las personas trabajadoras y beneficiarios, las cantidades contempladas en el presente artículo serán contratadas con un tercero externo.

Dando el debido cumplimiento al R.D. 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, las cantidades contempladas en el presente artículo serán contratadas con un tercero externo.



### Artículo 34.- Salud laboral y ley de prevención de riesgos laborales

En cada local y en todos los vehículos del servicio se dispondrá de un botiquín de urgencias. El Comité de Seguridad y Salud y las personas que realizan las funciones de supervisión del servicio velarán por las reposiciones necesarias.

La Empresa se compromete a facilitar instrucciones adecuadas a todo el personal antes de que comience a desempeñar cualquier trabajo, acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y, sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos y evitarlos.

La Empresa tendrá a disposición del Delegado/a de Prevención la evaluación de riesgos por puesto de trabajo donde se incluyen los equipos de trabajo a utilizar, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios.

### Artículo 35.- Régimen disciplinario

Se informará a la representación legal de los trabajadores de las sanciones que se le impongan a las personas de la plantilla por faltas graves y muy graves.

Se podrá fraccionar el cumplimiento de los días de suspensión de empleo y sueldo acordados entre la empresa y la persona trabajadora sancionada.

### Artículo 36.- Derechos sindicales

Los/las trabajadores/as dispondrán de 6 horas anuales para celebración de asambleas, dentro de las horas de trabajo. La representación legal de los trabajadores lo comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 4 días. La duración mínima computable de cada asamblea será de dos horas. Salvo acuerdo con la empresa, no podrá convocarse más de una asamblea en la misma semana.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales, la Empresa les descontará en las nóminas mensualmente el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará la antedicha detracción, salvo indicación en contrario, hasta que reciba expresamente comunicación de dicha persona informándole de su baja en el descuento de la cuota sindical.

### Artículo 37.- Igualdad de oportunidades y conciliación vida familiar

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el art. 14 de la Constitución Española.

En materia de igualdad, de conformidad con lo previsto por la normativa de aplicación, FCC Medio Ambiente, S.A.U. ha negociado y firmado un Plan de Igualdad a nivel de grupo de em-



presas con las principales centrales sindicales cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una comisión, por lo que las partes se remiten íntegramente al mismo.

Las partes asumen el contenido de la legislación vigente para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, así como el contenido de la normativa para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y de las leyes de aplicación en materia de prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 38.- Disposición adicional primera

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y al Convenio General del Sector de Limpieza Pública y demás disposiciones legales.

#### Artículo 39.- Disposición final primera

El incremento salarial pactado para los años de vigencia del presente convenio colectivo será el siguiente:

- Para el 2024 se establece un incremento salarial en los conceptos que figuran en las tablas salariales del 2,00%
- Para el 2025 se establece un incremento salarial en los conceptos que figuran en las tablas salariales del 2,00%
- Para el 2026 se establece un incremento salarial en los conceptos que figuran en las tablas salariales del 2,00%

#### Artículo 40.- Disposición final segunda

Las funciones realizadas por el personal afectado por el presente convenio colectivo están encuadradas dentro del mismo grupo profesional. A modo ilustrativo, se definen las siguientes:

**Funciones de encargado/a:** con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico/a superior o medio, manda sobre uno o más Encargados/as. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

**Funciones de conductor/a:** en posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

**Funciones de peón especializado:** el dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

**Funciones de peón de recogida:** persona trabajadora encargada de ejecutar labores de recogida de basuras, para lo cual tendrá conocimientos del manejo de los utensilios de elevación de los contenedores.

**Funciones de peón:** persona trabajadora encargada de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operativa alguna. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.



### AÑO 2023

FUNCIONES	S. BASE	P. NOCTURNO	P. CONVENIO	P. TOX-PEN-PEL	P. CALIDAD	P. TRANSP.N.C.	PAG. EXTRAS	RETRIB. BRUTA
	365 Días	298 Días	365 Días	365 Días	298 Días	365 Días	4 Pagas	
ENCARGADO CONDUCTOR DIA	26,88		6,48	8,07	15,04	3,70	903,88	<b>24.569,80</b>
CONDUCTOR NOCHE	26,88	6,72	6,48	8,07	1,30	3,70	903,88	<b>22.477,37</b>
CONDUCTOR DIA	26,88		6,48	8,07	1,81	3,70	903,88	<b>20.624,97</b>
PEON ESPECIAL NOCHE	23,97	5,99	6,48	7,19	1,84	3,70	816,33	<b>20.682,77</b>
PEON ESPECIAL DIA	23,97		6,48	7,19	1,90	3,70	816,33	<b>18.916,52</b>
PEON LIMP.-RECOG. NOCHE	23,83	5,96	6,48	7,15	1,49	3,70	812,15	<b>20.489,47</b>
PEON LIMP.-RECOG. DIA	23,83		6,48	7,15	2,15	3,70	812,15	<b>18.910,47</b>

NOTA: La Empresa dará una gratificación, a todo el personal que preste sus servicios el último día laborable del año, en la cuantía de : **66,14 €**

Precio Festivo Conductor **205,96 €**  
 Precio Festivo Peón y P.Espec **182,58 €**

### AÑO 2024

FUNCIONES	S. BASE	P. NOCTURNO	P. CONVENIO	P. TOX-PEN-PEL	P. CALIDAD	P. TRANSP.N.C.	PAG. EXTRAS	RETRIB. BRUTA
	365 Días	298 Días	365 Días	365 Días	298 Días	365 Días	4 Pagas	
ENCARGADO CONDUCTOR DIA	27,42		6,61	8,23	15,34	3,77	921,96	<b>25.060,69</b>
CONDUCTOR NOCHE	27,42	6,86	6,61	8,23	1,33	3,77	921,96	<b>22.928,08</b>
CONDUCTOR DIA	27,42		6,61	8,23	1,84	3,77	921,96	<b>21.036,96</b>
PEON ESPECIAL NOCHE	24,45	6,11	6,61	7,33	1,87	3,77	832,65	<b>21.095,09</b>
PEON ESPECIAL DIA	24,45		6,61	7,33	1,94	3,77	832,65	<b>19.293,46</b>
PEON LIMP.-RECOG. NOCHE	24,31	6,08	6,61	7,29	1,52	3,77	828,39	<b>20.898,40</b>
PEON LIMP.-RECOG. DIA	24,31		6,61	7,29	2,20	3,77	828,39	<b>19.287,59</b>

NOTA: La Empresa dará una gratificación, a todo el personal que preste sus servicios el último día laborable del año, en la cuantía de : **67,46 €**

Precio Festivo Conductor **210,08 €**  
 Precio Festivo Peón y P.Espec **186,23 €**

### AÑO 2025

FUNCIONES	S. BASE	P. NOCTURNO	P. CONVENIO	P. TOX-PEN-PEL	P. CALIDAD	P. TRANSP.N.C.	PAG. EXTRAS	RETRIB. BRUTA
	365 Días	298 Días	365 Días	365 Días	298 Días	365 Días	4 Pagas	
ENCARGADO CONDUCTOR DIA	27,97		6,74	8,39	15,65	3,84	940,39	<b>25.560,22</b>
CONDUCTOR NOCHE	27,97	6,99	6,74	8,39	1,35	3,84	940,39	<b>23.382,82</b>
CONDUCTOR DIA	27,97		6,74	8,39	1,88	3,84	940,39	<b>21.456,02</b>
PEON ESPECIAL NOCHE	24,93	6,23	6,74	7,48	1,91	3,84	849,31	<b>21.517,58</b>
PEON ESPECIAL DIA	24,93		6,74	7,48	1,98	3,84	849,31	<b>19.680,57</b>
PEON LIMP.-RECOG. NOCHE	24,79	6,20	6,74	7,44	1,55	3,84	844,96	<b>21.317,42</b>
PEON LIMP.-RECOG. DIA	24,79		6,74	7,44	2,24	3,84	844,96	<b>19.674,87</b>

NOTA: La Empresa dará una gratificación, a todo el personal que preste sus servicios el último día laborable del año, en la cuantía de : **68,81 €**

Precio Festivo Conductor **214,28 €**  
 Precio Festivo Peón y P.Espec **189,96 €**



### AÑO 2026

FUNCIONES	S. BASE	P. NOCTURNO	P. CONVENIO	P. TOX-PEN-PEL	P. CALIDAD	P. TRANSP.N.C.	PAG. EXTRAS	RETRIB. BRUTA
	365 Días	298 Días	365 Días	365 Días	298 Días	365 Días	4 Pagas	
ENCARGADO CONDUCTOR DIA	28,53		6,87	8,56	15,96	3,92	959,20	<b>26.072,23</b>
CONDUCTOR NOCHE	28,53	7,13	6,87	8,56	1,38	3,92	959,20	<b>23.851,34</b>
CONDUCTOR DIA	28,53		6,87	8,56	1,92	3,92	959,20	<b>21.885,95</b>
PEON ESPECIAL NOCHE	25,43	6,36	6,87	7,63	1,95	3,92	866,29	<b>21.949,69</b>
PEON ESPECIAL DIA	25,43		6,87	7,63	2,02	3,92	866,29	<b>20.074,33</b>
PEON LIMP.-RECOG. NOCHE	25,29	6,32	6,87	7,59	1,58	3,92	861,86	<b>21.743,02</b>
PEON LIMP.-RECOG. DIA	25,29		6,87	7,59	2,28	3,92	861,86	<b>20.068,81</b>

NOTA: La Empresa dará una gratificación, a todo el personal que preste sus servicios el último día laborable del año, en la cuantía de :

70,18 €

Precio Festivo Conductor 218,57 €

Precio Festivo Peón y P.Espec 193,76 €