

**CONVENIO COLECTIVO
DE LA EMPRESA
FOMENTO DE
CONSTRUCCIONES Y
CONTRATAS, S.A
DE RSU Y LPV
DEL MUNICIPIO DE COLLADO DE
VILLALBA
(MADRID)**

AÑOS

2018, 2019, 2020, 2021 Y 2022

INDICE

ARTÍCULOS

PAGÍNA

1. Partes que conciertan el convenio colectivo.....	1
2. Ámbito de aplicación personal y territorial	1
3. Vigencia, duración y denuncia	1
4. Condiciones	1
5. Garantías, absorción y compensación	1
6. Comisión paritaria mixta	2
7. Retribuciones	2
8. Pagas Extraordinarias	5
9. Complemento personal de antigüedad.....	5
10. Trabajos de superior función	5
11. Premio de constancia	6
12. Jornada laboral.....	6
13. Calendario laboral y horario	7
14. Horas extraordinarias.....	8
15. Licencias y permisos	8
16. Vacaciones.....	10
17. Salud laboral	10
18. Incapacidad temporal.....	10
19. Capacidad disminuida	11
20. Reconocimiento médico	11
21. Ingresos y ascensos	12
22. Seguro colectivo	12

23. Retirada del permiso de conducir	12
24. Prestamos reintegrables	13
25. Prendas de trabajo.....	13
26. Jubilación anticipada parcial	14
27. Jubilación.....	14
28. Resolución de conflictos.....	14
29. Representantes de los trabajadores	15
30. Cuotas sindicales	15
31. Excedencia.....	15
32. Prevención de riesgos laborales.....	16
33. Medidas de prevención.....	16
34. Delegados de prevención y comité de seguridad y salud.....	17
35. Servicio de prevención	18
36. Subrogación de personal.....	18
DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	18
DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª.-CONDICIONES PARTICULARES.....	18
DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª.-PLANES DE IGUALDAD	18
DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª.-.....	19
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA	19
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.....	19
DISPOSICIÓN FINAL.....	19
TABLAS SALARIAL	

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (FCC, S.A.)
Sección de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria
de Collado Villalba (Madrid). Año 2018-2022**

Art. 1.- Partes que conciertan el Convenio Colectivo.-

El presente Convenio se ha suscrito por la Empresa **FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SOCIEDAD ANÓNIMA** (Sección Limpieza Viaria y Recogida de Basuras de Collado Villalba, Madrid) y la representación de los trabajadores (Comité de Empresa).

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 de aplicación personal y territorial.-

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa "**FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SOCIEDAD ANÓNIMA**", en el centro de trabajo de Collado Villalba (Madrid), destinados a la recogida de basuras urbanas y limpieza pública viaria.

Art. 3.- Vigencia, duración y denuncia.-

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, derogando y sustituyendo al Convenio Colectivo anterior.

La vigencia del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2.022, quedando automáticamente denunciado 90 días antes de su vencimiento, pudiendo las partes a su vencimiento negociar un nuevo Convenio. Este Convenio mantiene su efectividad en todo su contenido mientras no se negocie por las partes, un nuevo Convenio.

Art. 4.- Condiciones.-

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 5.- Garantías, absorción y compensación.-

Las retribuciones y demás condiciones establecidas en este Convenio compensarán y 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 y retribuciones o mejora de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del Convenio resulten superiores a éste.

En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6.- Comisión Paritaria Mixta.-

Se crea una comisión mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por tres representante de la Empresa y tres miembros de la parte social. Esta comisión se reunirá a instancia parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.
- e) Los dictámenes de la comisión mixta paritaria deberán decidirse por acuerdo conjunto de ambas partes en un plazo máximo de dos días a contar del siguiente al que hubiere sido solicitado.

Art. 7.- Retribuciones.-

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio son las siguientes:

Salario Base: Es el establecido en la Tabla Salarial anexa para cada puesto de trabajo, abonándose por once mensualidades.

Plus penoso y/o peligroso: El referido plus equivale al 20 por 100 del salario base, y lo percibirán los puestos de trabajo que se reflejan en las Tablas salariales anexas y en los importes reseñados en las Tablas Salariales anexa, por once mensualidades.

Plus de asistencia: Se establece este plus, en la cuantía indicada en la Tabla anexa para los distintos puestos de trabajo existentes, que se abonarán por once mensualidades.

Plus Convenio: Es el indicado en la Tabla Salarial anexa para cada puesto de trabajo, abonándose por once mensualidades.

Dado que actualmente se presta el servicio al Excmo. Ayuntamiento de Villalba, todos los días de la semana, el plus lunes que cobraban los puestos de trabajo de conductores y peones de recogida desaparece del Convenio, quedando su cuantía integrada en el plus convenio de estos puestos de trabajo.

No obstante, y puesto que no se presta el servicio los días 1 de Enero, 1 de Mayo y 25 de Diciembre, los trabajadores, reconociendo la necesidad de recoger la totalidad de los residuos acumulados en dichas fechas, se comprometen a terminar el servicio en los días inmediatamente posteriores, incluido el vertido en caso del puesto de conductor y aun prolongando la jornada laboral ordinaria si fuera preciso, puesto que las posibles horas extraordinarias que por este motivo se abonaba y que ha quedado integrado en este plus de convenio.

Así mismo la empresa se compromete, hasta que exista modificación o ampliación de los servicios de recogida, a reforzar el servicio con un equipo de recogida cuya función será la recogida de residuos existentes fuera de los contenedores de carga lateral y recogida de contenedores zona de carga trasera.

Plus de Especialización: Se abonará por once mensualidades en la cuantía indicada en la Tabla Salarial anexa para las funciones profesionales que se reflejan en las mismas.

Plus de Transporte (extrasalarial): En la cuantía fijada en la Tabla Salarial anexa para todos los puestos de trabajo por once mensualidades.

Plus Vestuario (extrasalarial): En la cuantía fijada en la Tabla Salarial anexa, por once mensualidades, en compensación indemnizatoria por el mantenimiento y limpieza de las prendas de trabajo.

Plus de Verano: Dado que durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre hay un notable aumento de la población en Collado Villalba, se produce un considerable aumento de la producción respecto al resto del año, lo que comporta un mayor esfuerzo y posibles prolongaciones de la jornada ordinaria de trabajo.

La Empresa abonará la cantidad señalada en la Tablas Salariales anexas para cada puesto de trabajo por once meses y en compensación por la mayor calidad y por la total terminación del servicio en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Dichas cantidades compensarán en cada caso la posible prolongación de la jornada ordinaria que se produzca en tal período, absorbiendo los devengos por horas

extraordinarias que por dicho motivo pudieran realizarse hasta su propio importe y cómputo anual de dicho período.

Plus Nocturno: Se establece este plus para aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las veintidós y las seis horas.

Se abonará en la cuantía indicada en la Tabla anexa por cada mes trabajado en el turno de noche (25 por 100 salario base).

Plus Vehículo Ligero: Se crea un Plus como complemento de puesto de trabajo para aquellos peones de limpieza que conduzcan, vehículos ligeros hasta un peso máximo autorizado de 3.500 Kg. (Vehículo auxiliar de barrido, Furgón hidrolimpiador, vehículo auxiliar de baldeo y portacontenedores). La cuantía de este Plus, por día efectivamente trabajado, será la que se establece en la tabla salarial anexa.

Plus Puesto de Trabajo: Se establece un Plus como complemento de puesto de trabajo.

Para aquellos puestos de trabajo de peones de limpieza Viaria que conduzcan la maquina Jhoston o Mad-Vac, denominado Plus Puesto de trabajo. La cuantía de este Plus, por día efectivamente trabajado, será la que se establece en la tabla salarial anexa.

Para el puesto de Oficial Administrativo 2ª, al llevar aparejada mayores conocimientos y una mayor responsabilidad en su puesto de trabajo. La cuantía de este Plus, por día efectivamente trabajado, será la que se establece en la tabla salarial anexa.

Para los Capataces y el Encargado de Taller, por llevar aparejados unos conocimientos y una especial responsabilidad en su puesto de trabajo, devengarán mensualmente, en concepto de este plus, los valores que se especifican en la tabla anexa.

Paga de Vacaciones: Se abonará en el mes de disfrute de las mismas y en la cuantía fija indicada en la Tabla anexa más la antigüedad correspondiente a treinta días.

Pagas Extraordinarias: En la forma indicada en el artículo 8.

Premio de Constancia: Una vez al año en los términos del artículo 11.

Premio de Vinculación: Cuando se cumplan 25 años de antigüedad en la Empresa, se percibirá un premio denominado de Vinculación, por una sola vez, y por un importe establecido en la tabla salarial anexa.

Premio de Permanencia: Al cumplir los 20 años de antigüedad en la empresa y hasta cumplir los 21 años, se abonará al trabajador, un premio denominado de Permanencia, consistente en un 5% del Salario Base de su puesto de trabajo.

El importe de dicho premio se calculará multiplicando el citado 5% del Salario Base diario por 450 y se dividirá entre 12 mensualidades iguales.

Plus Libranza: Este plus, recogido en la tabla salarial de los trabajadores de sábados, domingos y festivos, compensa los descansos semanales generados y demás derechos económicos que pudieran generarse.

Otras remuneraciones indicadas en las Tablas: En la forma señalada en el artículo 14.

Retribución colectivo sábados, domingo y festivos: Los conceptos e importes reflejados en la Tabla Salarial anexa son orientativos, calculados para una jornada de 103 días de trabajo efectivo, abonándose la proporcionalidad en caso realizarse jornadas distintas a la señalada en función del calendario laboral existente para cada año. En dichas cantidades quedan integrados cuantos conceptos económicos se generen por la prestación laboral, incluido el descanso semanal retribuido, que será abonado como "compensación libranza".

Art. 8.- Pagas Extraordinarias.-

El importe bruto de las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y beneficios será el indicado para cada puesto de trabajo en la Tabla anexa más el complemento personal de antigüedad, correspondiente a treinta días, en las de Verano, Navidad y la de Beneficios.

Las pagas extraordinarias se devengarán día a día en los períodos que a continuación se indican:

Paga de Verano:	Del 1 de enero al 30 de junio.
Paga de Navidad:	Del 1 de julio al 31 de diciembre.
Paga de Beneficios:	Del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Las fechas de pago serán las siguientes:

Paga de Verano:	15 de julio.
Paga de Navidad:	15 de diciembre.
Paga de Beneficios:	15 de marzo del año siguiente a su devengo.

Art. 9.- Complemento Personal de antigüedad.-

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en tres bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100 calculados sobre el salario base correspondiente, respetándose en todo caso los límites legalmente establecidos.

Art. 10.- Trabajos de superior función

El trabajador, sea cual fuere su puesto de trabajo, podrá realizar trabajos de funciones distintas a las que tenga atribuida, percibiendo durante el tiempo de prestación del servicio la retribución correspondiente al puesto al que circunstancialmente queda adscrito.

Si esta situación se prolongase más de seis meses, el trabajador consolidará el puesto de trabajo que viniera desempeñando, salvo cuando se trate de sustituir a otro trabajador por incapacidad temporal, vacaciones, excedencias, o similar, así como en los servicios temporales de producción (caída de hoja, baldeos, etc.) o ampliaciones de servicio solicitadas por el Ayuntamiento, en cuyo caso los trabajos se podrán prolongar por el tiempo que duren dichas circunstancias, sin que por ello se consolide el puesto de trabajo.

Art. 11.- Premio de constancia.-

La empresa abonará en concepto de premio de constancia y puntualidad, en la última nómina del año, la cantidad establecida en la Tabla Salarial anexa, a todos aquellos trabajadores que no hayan faltado día alguno de forma injustificada durante el año.

En caso de producirse un día de ausencia injustificada, la empresa descontará del citado premio la cantidad indicada en la tabla salarial anexa. En caso de producirse dos ausencias injustificadas, la Empresa descontará la cantidad indicada igualmente en la tabla salarial anexa. Y en caso de producirse tres o más ausencias injustificadas, no procederá el abono de ninguna cantidad por este concepto.

Art. 12.- Jornada Laboral.-

La jornada laboral será para todo el personal de treinta y cinco horas semanales, distribuidas en cinco días a la semana para el personal de limpieza, computándose a tal efecto el tiempo empleado en el bocadillo que será de veinticinco minutos al día. El horario para el descanso de bocadillo será establecido entre Empresa y trabajadores.

El personal de limpieza viaria a jornada completa descansará los sábados y domingos

Lo anterior no será aplicable a los trabajadores contratados para realizar el trabajo de estos días.

En el supuesto de necesitarse que se realicen trabajos en sábados, domingos y festivos, éstos se efectuarán por aquellos trabajadores contratados para tal fin.

Personal de sábado, domingo y festivos:

Desde enero de 2018 se crea un nuevo colectivo de trabajadores cuya prestación se realizará en sábados, domingos y festivos.

Éstos trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, en proporción a la jornada efectivamente trabajada.

La jornada de estos trabajadores, a pesar de realizarse en sábados, domingos o festivos será ordinaria a todos los efectos, por lo que no generarán pluses o cantidades adicionales a este colectivo.

La prestación laboral, desde la firma del contrato, se efectuará todos los sábados, domingos y festivos del año, salvo los que coincidan en su periodo vacacional y el día 1 de enero, 1 de mayo y 25 de Diciembre.

El personal de recogida descansará dos días a la semana, estableciéndose los descansos de modo rotatorio.

Los trabajadores tendrán 3 días de licencia retribuida, devengados durante todo el año. El disfrute de los citados días se realizará previa solicitud por el trabajador y la Empresa los concederá teniendo en cuenta las necesidades del servicio, no pudiendo unirse ni al período vacacional, ni en Navidades, ni en Semana Santa. No podrán coincidir más de tres trabajadores de la plantilla en esta situación de disfrute de los días de licencia retribuida, no incluyéndose en este cómputo los mecánicos, capataces y personal administrativo. Entre estos últimos no podrán coincidir más de uno en cada grupo.

De estos días, los trabajadores afectados por el sistema de descansos rotatorios podrán solicitar un máximo de tres domingos al año de disfrute de la licencia retribuida, no pudiendo coincidir más de un trabajador por día y puesto de trabajo.

Estos días se generarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado o que se prevea que va a trabajar en cada año natural, y se disfrutarán antes del 31 de diciembre, caducando el derecho de disfrute en tal fecha.

La petición la efectuará el trabajador con una antelación mínima de 15 días a la fecha del disfrute, debiendo la empresa contestar al trabajador, aceptando o denegando su petición, en los cinco días laborales siguientes al de presentar la solicitud.

Se abonarán a razón del salario base, antigüedad y todos los pluses a excepción del de verano, excluyéndose, asimismo, las retribuciones del artículo 14 de este Convenio.

La Jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja) para los trabajadores a jornada completa y los servicios de limpieza viaria y servicios comunes se reduce en 3 horas diarias, suprimiéndose el descanso de bocadillo, tiempo en el que se desarrollará trabajo efectivo.

Art. 13.- Calendario laboral y horario.-

Serán fijados por la Empresa y la representación de los trabajadores, conforme establece la legislación vigente, reconociéndose que, de implantarse la jornada

nocturna por el Excmo. Ayuntamiento de Collado Villalba, ésta se aceptará por ambas partes con los abonos a que ello diera lugar.

El calendario laboral y los horarios de las diferentes unidades operativas quedarán expuestos en los tabloneros de información en la primera quincena del mes de enero.

Se considera horario nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, abonándose el correspondiente plus nocturno por día efectivamente trabajado.

Art. 14.- Horas extraordinarias.-

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias de inevitable realización, entre las cuales se consideran las siguientes:

- a) Las motivadas por ausencias, averías y similares.
- b) Trabajo en día festivo.
- c) Las motivadas por desplazamientos fuera del término municipal y fuera de la jornada de trabajo.
- d) Las motivadas por nevadas, riadas, etc. En este supuesto el precio de la hora extraordinaria será, para peones y conductores, el que figura en la tabla salarial anexa.

Dadas las especiales características del servicio, la Empresa podrá solicitar que se trabaje de forma voluntaria aquellos días festivos que la empresa requiera.

Tales festivos se abonarán por día efectivamente trabajado, como horas extraordinarias y, por el concepto señalado en el artículo 47 del Real Decreto 2001, de 28 de julio de 1.983, en la cuantía señalada en la Tabla Salarial anexa.

Dado el sistema de descansos rotativos, al trabajador adscrito al servicio de recogida de basuras que le coincida el día libre en festivo, se le dará otro día libre compensatorio.

Los trabajadores adscritos a la limpieza viaria a jornada completa que el festivo le coincida con su día de descanso de lunes a viernes (no sábados, ni domingos), tendrá derecho a otro día compensatorio.

Cuando San Martín de Porres coincida en domingo, todo aquel personal de jornada completa que trabaje dicho día se le retribuirá como festivo, y la empresa asignará su disfrute otro día.

Art. 15. - Licencias y permisos.-

La Empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, deberá conceder hasta quince días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por

cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc.; asimismo, en situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar a treinta días.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- Quince días retribuidos en caso de matrimonio.
- Tres días por fallecimiento, intervención quirúrgica grave hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.

Cuando el ingreso hospitalario sea igual o inferior a 48 horas tampoco será necesario más acreditación que la de la duración del propio ingreso y la del grado de parentesco, y ello dará derecho a que el familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad de la persona ingresada pueda disfrutar de hasta dos días de licencia en función de la duración del mismo.

- En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dispondrán de dos días y cuatro si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- Tres días por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad. Cuatro días si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- Tres días por alumbramiento de la esposa y cuatro si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto. Si concurriese enfermedad grave, se aumentará a cinco días.
- Dos días por muerte o enfermedad grave del yerno o nuera o cuatro si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- Dos días por traslado de domicilio habitual.
- Un día por enfermedad grave con hospitalización de hermanos y cuñados.
- Un día por comunión de hijo que será a cuenta de los días de licencia retribuida que se establecen en el Art. 12 de este Convenio.
- Un día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos en caso de que existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.

- Un día en caso de fallecimiento de parientes hasta 3 grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a dos si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto
- Horas por exámenes y renovaciones de carnet de conducir y DNI.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes y periódicas. En el caso de que el trabajador afectado este en el turno de tarde o noche tendrá derecho a disfrutar de licencia cuando se trate de un juicio relacionado con la Empresa.
- Estos permisos serán disfrutados también por las parejas de hecho inscritas como tal en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid.

A los efectos de este artículo, se entenderá desplazamiento cuando el lugar al que deba de acudir el trabajador diste más de 150 km. desde el centro de trabajo.

Art. 16.- Vacaciones.-

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales al año (22 días laborables), que se disfrutaran en los meses de julio, agosto y septiembre.

El trabajador que así lo desee y previo consentimiento de la empresa, podrá solicitar los citados días de vacaciones sueltos en distintos periodos del año en curso. No pudiéndose acumular más de diez días seguidos. Salvo circunstancias extraordinarias o que la empresa así lo considere.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en domingos ni festivos.

La asignación individual de cada trabajador a los turnos de vacaciones establecidas por la Empresa se efectuará entre la Empresa y el Comité de Empresa, publicándose el cuadro con una antelación mínima de dos meses al comienzo de su disfrute, a fin de que las necesidades del servicio queden cubiertas.

Todos los trabajadores que deseen cambiar su mes de vacaciones podrán hacerlo con otro compañero de su mismo puesto de trabajo y turno, comunicándolo con una antelación suficiente de diez días.

En el supuesto de que un trabajador se encontrara en situación de Incapacidad Temporal en el momento de comenzar su periodo de disfrute de vacaciones, estas se pospondrán hasta el momento de la alta médica. El nuevo periodo de disfrute deberá realizarse conforme establezca la norma vigente en la materia. Si durante el disfrute de sus vacaciones el trabajador padeciese una situación de I.T. que derivase en una hospitalización, no se computará a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta última situación.

Art. 17.- Salud Laboral.-

En todas las contrataciones se elegirán Delegados de Prevención que serán los encargados de vigilar el total cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 18.- Incapacidad Temporal.-

Para el trabajador que cause baja como consecuencia de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo, se le abonará hasta el 100 por 100 de su salario real en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social.

La Empresa abonará hasta el 100 por 100 del salario real durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador, por causa de enfermedad común o profesional, así como durante la convalecencia correspondiente a dicha hospitalización.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, todo el personal afectado por este Convenio Colectivo percibirá hasta el 70% del salario real, en aquellos procesos de I.T. que no superen los tres días. Si se prolongase más de tres días naturales, se abonará desde el primer día hasta el 100 de tales conceptos durante el tiempo en que la empresa cotice a la Seguridad Social por el trabajador.

Art. 19.- Capacidad disminuida.-

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida deberán ser destinados por la Empresa a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que exista posibilidad para ello en el centro de trabajo, asignándoles una nueva clasificación profesional, así como el sueldo o salario que les corresponda según las nuevas funciones.

La disminución de la capacidad ha de ser determinada por los organismos competentes. La Empresa, a través de las oportunas comprobaciones médicas, determinará si las condiciones físicas del trabajador incapacitado le impiden realizar las funciones básicas del nuevo puesto de trabajo.

a.- Al trabajador que se le declare una Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo o Enfermedad Profesional y el trabajador causara baja en la empresa, se le aplicará la escala de indemnizaciones que, en función de su edad, se expone en la tabla salarial anexa.

b.-El trabajador que concierte un seguro que cubra una Incapacidad Permanente Total derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa le abonará el 50% de la prima anual.

Los capitales que puede suscribir el trabajador son los recogidos en la Tabla Salarial Anexa (Capacidad Disminuida).

Art. 20.- Reconocimiento médico.-

Se realizará por parte del servicio médico de la Empresa una revisión médica en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas, como por ejemplo: análisis, radiografías de tórax, etc. En septiembre se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario y se efectuará en horas de trabajo.

Los reconocimientos médicos serán voluntarios, salvo en los supuestos contemplados en el art. 22 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

Para la realización de este reconocimiento médico la empresa concederá ese día libre, siendo la empresa la que fije el día de dicho reconocimiento médico. Para los trabajadores del turno de noche se otorgará libre la noche anterior al día del reconocimiento médico.

Art. 21.- Ingresos y Ascensos.-

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza, tales como Jefe de Servicios, Encargado General, Sub-encargado General, Capataces y Administrativos serán de libre designación por parte de la empresa.

Las pruebas de ingreso serán realizadas por la Empresa en presencia del Comité de Empresa.

Las vacantes que se produzcan en la Empresa, que no sean las de inferior puesto de trabajo, se cubrirán con el siguiente orden de prelación:

1. Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal fijo de plantilla por puestos de trabajo inferiores a los vacantes.
2. Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal contratado por un tiempo determinado.

Se entregará a primeros de año al representante de los trabajadores una relación de todo el personal, indicando edad y antigüedad en la Empresa, asimismo la Empresa estará obligada a informar a los representantes de los trabajadores de las plazas de nueva creación antes de que estas sean cubiertas.

Cuando se produzca una plaza de superior puesto de trabajo por incapacidad temporal y vaya a ser cubierta, tendrán prioridad para cubrirla los trabajadores que presten sus servicios en la empresa.

Art. 22.- Seguro colectivo.-

En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa de la que derive la muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán, en concepto de indemnización la cantidad reflejada en la tabla salarial anexa, independientemente de las prestaciones que por este motivo legalmente le correspondan.

Art. 23.- Retirada del permiso de conducir.-

Serán conductores, a los efectos de este Convenio, aquellos trabajadores que, estando en posesión del carné de conducir clase "C", tengan a su cargo la conducción y manejo de camiones recolectores-compactadores y los vehículos cuya masa máxima autorizada sea superior a 3.500 kilos, a excepción de las barredoras.

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo sus funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a un puesto de trabajo de peón por un tiempo no superior a seis meses, de los cuales uno será el de vacaciones, aun cuando fuera de los meses de verano, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito ni a embriaguez, respetándole durante esos seis meses los emolumentos de conductor.

Si transcurrido dicho período de seis meses, continuara el conductor sin permiso de conducir, la Empresa procurará acoplarlo a otro puesto de trabajo, considerando la plantilla existente en ese momento. En tal caso, el trabajador pasaría a realizar las funciones propias del nuevo puesto con la retribución de dicho puesto, y una vez recuperara plenamente su carné, previa solicitud y acreditación, tendrá preferencia para ocupar la siguiente plaza de puesto de conductor que quedara vacante.

Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo y no media imprudencia temeraria ni embriaguez, la Empresa se compromete a garantizar el puesto de trabajo y la retribución durante todo el tiempo que dure la misma.

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 a terceros, como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los conductores de ésta, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma, durante la ejecución de servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor.

Art. 24.- Préstamos reintegrables.-

La Empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales para el conjunto de los trabajadores afectados por este Convenio.

La cuantía de cada préstamo será de un máximo de 500€, exceptuando casos de extrema necesidad que se determinaran por una comisión mixta paritaria creada al efecto, que estudiará las solicitudes atendiendo la necesidad y urgencia de cada caso.

El plazo máximo de concesión del préstamo será de un año.

Todos los préstamos deberán haberse reintegrado a 31 de diciembre del año en curso.

Art. 25.- Prendas de Trabajo

La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las prendas incluidas en el Anexo Prendas de Trabajo. Las prendas en él contenidas serán entregadas cada cuatro años en las cuantías recogidas, siendo el primer año, segundo, tercero y cuarto los siguientes:

1º Año	2º Año	3º Año	4º Año
2019	2020	2021	2022

Todo el personal hará uso de las mismas obligatoriamente durante la jornada laboral, procurando su correcto estado de pulcritud y mantenimiento.

No se permitirá el uso de estas prendas de trabajo ni EPI's en actividades ajenas a la empresa.

En cada entrega de nuevas prendas de trabajo o EPI's el trabajador entregará las usadas.

A los trabajadores se les entregarán guantes para el desarrollo de su trabajo, también se les entregarán mascarillas de polvo a quien lo solicite. La Empresa llevará un control de los guantes y mascarillas entregados, así como de sus reposiciones.

A los trabajadores que realicen el servicio de retirada de animales muertos se les entregarán guantes de látex.

Art. 26.- Jubilación anticipada Parcial.-

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

Art. 27.- Jubilación.-

Los trabajadores que soliciten su jubilación, por parte de la Empresa y por cada año de trabajo en la misma, en el momento de producirse aquélla, se abonarán las cantidades recogidas en la tabla salarial anexa.

En caso de anticiparse por una Ley la edad de jubilación a los 64 años, no se percibirá la cantidad referida a la jubilación a los 65 años.

Igualmente se abonará la cantidad referida a la jubilación a los 65 años por año de servicio prestado, cuando el trabajador solicite la jubilación en los seis meses posteriores al cumplimiento de los 65 años.

Se estará a lo dispuesto en la legislación que esté vigente durante la vigencia de convenio en lo referente a la materia de jubilación.

Art. 28.- Resolución de conflictos.-

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente Convenio respecto a otras normas anteriores o futuras, por vía de acuerdos, sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional.

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

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

Todos los trabajadores de Fomento de Construcciones y Contratas S. A. de Collado Villalba, cualquiera que sea la modalidad de su contrato en caso de Despido declarado improcedente recibirán una indemnización de 45 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y hasta un máximo de 42 mensualidades.

Art. 29.- Representantes de los trabajadores.-

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en cuanto resulta de aplicación al colectivo incluido en el presente Convenio.

Se entregará a primeros de cada año a los representantes de los trabajadores una relación de todo el personal adscrito a la contrata indicando: Nombre, Apellidos, Categoría, Fecha de antigüedad, tipo de contrato y turno de trabajo. Asimismo la Empresa estará obligada a informar a los representantes de los trabajadores de las plazas de nueva creación antes de que estas sean cubiertas.

Art. 30.- Cuotas sindicales.-

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

Art. 31.- Excedencia.-

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Las peticiones de excedencia, que deberán efectuarse con un mes de antelación a la fecha prevista, quedarán resueltas por la Empresa en un plazo máximo quince días.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de dos meses, perderá el derecho de su puesto en la Empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto de trabajo.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato.

Art. 32.- Prevención de riesgos laborales.

Dado el nuevo enfoque preventivo que la legislación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo ha experimentado en nuestro país con la entrada en vigor de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes estiman conveniente incluir en el presente convenio varios artículos dedicados a la Seguridad e Higiene en el trabajo desde este nuevo punto de vista preventivo y en aplicación de lo establecido en la citada nueva Ley.

En consecuencia, ambas partes manifiestan su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

Art. 33.- Medidas de prevención.

La empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

1. A establecer la planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención.

2. A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la Legislación vigente.
3. A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.
4. A documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

Se realizarán exámenes oftalmológicos periódicos al personal administrativo que trabaje con ordenadores.

Art. 34.- Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualquiera otras convocatorias por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los Delegados de Prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la L.P.R.L.

El Comité de Seguridad y Salud asumirá las funciones del Comité de Salud y Seguridad, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal de aplicación en esta materia.

Dicho Comité tendrá carácter paritario, designado la representación legal de los trabajadores o sindicatos presentes en el Comité de Empresa, hasta diez miembros de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos.

Tanto los sindicatos más representativos en el Comité de Empresa como la Empresa podrán aportar a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud a los técnicos que consideren convenientes.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá, entre otras, las siguientes funciones y facultades:

1. Promover las observaciones de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
2. Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas.
3. Estimular la enseñanza entre todo el personal de la Empresa en materia preventiva.
4. Divulgar y propagar la salud y seguridad en el trabajo, fundamentalmente entre los representantes de los trabajadores, tanto del Comité de representantes, como entre los propios miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como entre los operarios interesados en estas materias.
5. Estudiar todos aquellos aspectos referentes a la utilización de prendas de protección, vestuarios, uniformidad, así como la duración de las mismas.
6. Cualesquiera otras competencias relacionadas con la prevención de accidentes y con la seguridad y salud de los trabajadores, así como todo aquello dispuesto en el artículo 39.2 apartados a), b), c) y d) de la L.P.R.L.

La empresa facilitará los medios de divulgación necesarios, a fin de que todo el personal esté informado sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de Seguridad y Salud.

Con el fin de prestar una acción coordinadora y eficaz, el Servicio de prevención de la Empresa, mantendrá estrecha conexión con el Comité de Seguridad y Salud correspondiente a los trabajadores dentro del presente Convenio.

Art. 35.- Servicio de Prevención.

La Empresa constituirá un Servicio de Prevención de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este Servicio de Prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

Art. 36.- Subrogación de personal.

Al término de la concesión de cualquier contrata, los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato, entrarán a la nueva contrata o contratas, respetándose todos sus derechos y obligaciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El incremento salarial para el año 2019 es de 250€ que irán a la paga de Navidad. Dicho incremento pasará a percibirse en la paga de vacaciones a partir del año 2020.

El incremento salarial para el año 2020 es de un 1€ que irá al salario base abonándose por 365 días.

El incremento salarial para el año 2021 es de 1,5€ que irán al salario base abonándose por 365 días.

El incremento salarial para el año 2022 es de 2€ que irán al salario base abonándose por 365 días.

Por lo anterior, el salario bruto del personal afectado por este Convenio Colectivo para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 es el que se establece en las Tablas Salariales Anexas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª.- Condiciones particulares

A los efectos de este Convenio, en cuanto a la jornada, horario e incrementos salariales, los administrativos, personal de taller y capataces se regirán por las disposiciones establecidas para el personal de limpieza viaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª.- PLANES DE IGUALDAD.

Para el desarrollo de los Planes de Igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 25 de enero de 2018, entre Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., UGT y CCOO.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª.- Trabajadores a tiempo parcial y horas complementarias.

Siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador, de conformidad con lo establecido en los apartados 4 y 5 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores podrán suscribirse compromisos en la realización de un número de horas complementarias y voluntarias que no podrán exceder del 60 % y 20 % respectivamente de las horas ordinarias contratadas.

Dichos acuerdos se suscribirán atendiendo a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- Estabilidad en el empleo

Se acuerda para el año 2018 la transformación a indefinido de 15 contratos temporales. Dichas transformaciones se llevarán a efecto en el plazo de dos meses a contar desde la firma del presente convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- Promociones y Ascensos

En aras de dar cabida y ofrecer la posibilidad de promoción interna a los trabajadores adscritos al centro de trabajo de Collado Villalba, se acuerda:

- Año 2018: Dos ascensos de categoría que se sustanciarán por las reglas establecidas en el artículo 21 del presente convenio colectivo.
- Año 2019: Un ascenso de categoría que se sustanciará por las reglas establecidas en el artículo 21 del presente convenio colectivo.
- Año 2020: Un ascenso de categoría que se sustanciarán por las reglas establecidas en el artículo 21 del presente convenio colectivo.
- Año 2021: Un ascenso de categoría que se sustanciarán por las reglas establecidas en el artículo 21 del presente convenio colectivo.

DISPOSICIÓN FINAL

Dado que actualmente se presta el servicio al Ayuntamiento de Collado Villalba todos los días de la semana, el concepto lunes desaparece del Convenio, quedando su cuantía repartida en el plus Convenio.

No obstante, los trabajadores reconocen que, de volverse a la situación anterior (descansar un día a la semana), recobraría la vigencia el plus lunes, sin que ello suponga modificar el montante total de los devengos anuales, puesto que el citado plus ha quedado repartido en el concepto anteriormente indicado.

Madrid