

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U., Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos, Explotación del Punto Limpio y Limpieza Viaria de Villalbilla (Madrid) (código número 28103961012024).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U., Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos, Explotación del Punto Limpio y Limpieza Viaria de Villalbilla (Madrid), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 26 de noviembre de 2024, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 20 de diciembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOGIDA Y TRANSPORTE
DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, EXPLOTACIÓN DEL PUNTO
LIMPIO Y LIMPIEZA VIARIA DE VILLALBILLA (MADRID)**

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

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Empresa FCC MEDIOAMBIENTE, SAU, y la Representación Legal de los Trabajadores (Delegados de Personal).

Art. 2.- Ámbito de aplicación personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa FCC MEDIOAMBIENTE, SAU en el centro de trabajo de VILLALBILLA destinado a la Recogida y Transporte de residuos sólidos urbanos, recogida de restos vegetales (poda), explotación del punto limpio y limpieza viaria.

Art. 3.- Vigencia, duración y denuncia.

La duración del convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2027.

Este convenio quedará automáticamente denunciado a la finalización de su vigencia, si bien se prorrogará en sus propios términos, hasta que no se firme otro convenio colectivo.

Art. 4.- Condiciones y Compensación y absorción.

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

En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Judicial, en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobase algunos de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse la totalidad del contenido.

Compensación y absorción: Las retribuciones y demás condiciones laborales establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas.

Art. 5.- Comisión Mixta Paritaria.

Se crea una Comisión Mixta Paritaria de Vigencia en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por un representante de la empresa y un miembro de la parte social.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria y ambas partes podrán acudir con asesores.

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.

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. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor, solución interna de posibles conflictos.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de dos días a contar desde el siguiente al que le hubiera sido solicitado.

Art. 6.- Absorción de Personal.

Se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector.

Art. 7. - Retribuciones.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio son las siguientes:

Salario Base: Es el establecido en las Tablas Salariales Anexas para cada función, abonándose por once mensualidades.

Plus Tóxico, Penoso y Peligroso: El referido Plus equivalente al 20 % del salario base, lo percibirán en la cuantía señalada en la Tabla salarial anexa, por 11 mensualidades.

Plus RSU/Poda: Es el indicado en las Tablas Salariales Anexas para cada función de recogida de basura orgánica y/o de restos vegetales (poda) abonándose por once mensualidades.

Plus LV/Poda: A Los trabajadores de limpieza viaria que realicen las labores de recogida de poda se les abonará la cantidad indicada en las tablas salariales anexas, devengables por día efectivo de trabajo en este servicio.

La fórmula a aplicar para determinar la cuantía mensual de este Plus en caso de que no se trabajaran todos los días que por el servicio contratado deban efectuarse, será la siguiente: Cuantía mensual del plus /días del servicio contratado con el Ayuntamiento.

Plus de Transporte: (extrasalarial) En la cuantía fijada en la tabla salarial para todos los puestos de trabajo, por 11 mensualidades.

Plus especialidad: Es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, si bien, por sus habilidades personales, podrá manejar vehículos cuyo P.M.A., sea inferior o igual a 2000 Kg. y/o vehículos que precisen carné de conducir de clase A, B, ó inferior y con P.M.A, igual o inferior a 3500 Kg., labores que sin constituir un oficio se requiere para su manejo de cierta práctica o especialización.

Cuando la empresa le encomiende el manejo de estos vehículos percibirá un plus y por día efectivo de trabajo utilizando los mismos, denominado de manejo de maquinaria, consistente en la cuantía establecida en la Tabla Salarial Anexa.

Plus funcional de especialización para peones: El trabajador que realice funciones de peón de Limpieza Viaria con sopladoras, desbrozadoras, fitosanitarios, pistola quita pintadas, decapante, percibirá un plus funcional de especialización por día efectivamente trabajado realizando dichas funciones, en la cuantía establecida en la Tabla Salarial Anexa.

Movilidad funcional

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La diferencia se abonará por día efectivo de trabajo.

Art. 8. - Pagas Extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias, llamadas de Verano, Navidad y Beneficios, cuyo importe bruto será el indicado en la Tabla Salarial Anexa para cada categoría más el complemento personal de antigüedad.

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 Invierno.-del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Paga de Beneficios.- Del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.

Las fechas de pago serán las siguientes:

Paga de Verano.- 15 de Julio.

Paga de Invierno.- 15 de Diciembre.

Paga de Beneficios.-15 de Marzo del año siguiente a su devengo.

Art. 9. - Antigüedad.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir un complemento de antigüedad consistente en bienios y quinquenio siendo el precio del bienio el establecido en la Tabla Salarial Anexa para todas las categorías y el del quinquenio equivalente a dos bienios.

El máximo de antigüedad del complemento de antigüedad es de dos bienios y a continuación cuatro quinquenios y se devengará a partir del día uno del mes siguiente a aquel en que se cumplan los periodos.

La fecha inicial de cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la contrata.

Art. 10.- Jornada Laboral.

La jornada laboral será de 36,89 horas semanales, de lunes a sábado y con una jornada de 6 horas y 40 minutos continuos y diariamente, disfrutando de 30 minutos de descanso para el bocadillo, incluyéndose como tiempo efectivo de trabajo.

A partir del inicio de forma efectiva del servicio derivado de licitación pública o privada cuyo inicio de expediente de contratación se produzca desde el día siguiente de la publicación del presente convenio en el BOCAM, la jornada laboral de 36,89 horas semanales se prestará de lunes a viernes, pudiendo contratarse personal a jornada parcial para realizar el servicio los sábados, domingos y festivos.

En caso de que se realizase la jornada interrumpida, percibirá una dieta alimenticia por día de trabajo en la cuantía establecida en la Tabla Salarial Anexa.

El calendario de disfrute de vacaciones se efectuará dentro del primer trimestre del año entre la empresa y el Delegado de Personal.

Art. 11. - Descanso Dominical y Fiestas.

Se considera como días de descanso los domingos y festivos, que serían los 12 días señalados de carácter general más las dos Fiestas locales y la Festividad de San Martín de Porres, (3 de Noviembre) Festividad Patronal.

En caso de que la festividad de San Martín de Porres caiga en domingo, el día de disfrute se trasladará al lunes.

Para el año 2024, el personal adscrito al servicio disfrutará en sábados alternos de tal forma que tendrá 24 sábados de descanso anuales. Estos días se abonarán a razón de salario base más antigüedad, más complementos salariales y plus de transporte.

En el supuesto de que tuvieran que acompañar al médico a hijos menores de edad, podrán cambiar los días de sábado a diario o viceversa, solicitándolo con tiempo suficiente.

A partir del inicio de forma efectiva del servicio derivado de licitación pública o privada cuyo inicio de expediente de contratación se produzca desde el día siguiente de la publicación del presente convenio en el BOCAM la jornada laboral se prestará de lunes a viernes, considerándose como días de descanso los sábados, domingos y festivos, que serían los 12 días señalados de carácter general más las dos Fiestas locales y la Festividad de San Martín de Porres, (3 de Noviembre) Festividad Patronal, pudiendo contratarse personal a jornada parcial para realizar el servicio los sábados, domingos y festivos.

Art. 12. - Traslado del Personal.

Cualquier trabajador, podrá solicitar a la Empresa por escrito el traslado a otra zona cuando exista una vacante.

Art. 13. Horas Extraordinarias y Festivos.

Se procurará que solamente se realicen horas extras y se trabaje en días festivos en casos excepcionales, si bien, dadas las circunstancias del servicio público a prestar, caso de ser necesario realizarlos según lo contratado con el Ayuntamiento, el importe a percibir será el que figura junto a la tabla salarial anexa.

La realización de horas extraordinarias y trabajo en días festivos se realizará preferentemente por personal voluntario.

En el caso de que la jornada en días festivos se viese incrementada hasta un máximo de 7 horas 40 minutos no conllevará incremento económico, abonándose al precio de la hora

extraordinaria establecido en las Tablas Salariales anexas, en caso de que la jornada del festivo exceda de las 7 horas 40 minutos.

Art. 14. - Licencias y Permisos.

La empresa, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan, deberán 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 éste 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:

- 15 días retribuidos en caso de matrimonio.
- 5 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 a 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.
- 3 días por fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a 2 días más si el hecho se produce fuera de la Comunidad Autónoma.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del ETT. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- 1 día en matrimonio de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- Por el tiempo indispensable para la renovación del carnet de conducir.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia, a consulta médica del trabajador, tanto del Médico de Cabecera como del Especialista, previa justificación obligatorias de la asistencia y del tiempo empleado en la misma, siempre que este hecho coincida con su jornada laboral.
- Por el tiempo indispensable para acompañar a familiares de hasta primer grado de consanguinidad y/o afinidad a consultas médicas especialistas, previo aviso y justificación. Dicho permiso podrá disfrutarse un máximo de tres veces por trabajador y año.
- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
- En lo no contemplado expresamente en este artículo se estará a lo establecido en el artículo 37 del ETT.

Art. 15.- Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales y se disfrutarán en el periódico comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

La asignación individual de cada trabajador a los turnos de vacaciones establecidos por la Empresa se efectuará de forma rotativa, pudiéndose cambiar el turno correspondiente entre los trabajadores previa notificación a la empresa.

Se abonarán en la cuantía indicada en la Tabla Salarial Anexa.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones el mes de septiembre y el 1 de octubre, no verán mermada la retribución de éste último mes, considerándose el día 1 de octubre como trabajado a efectos económicos.

Siempre que el servicio lo permita, los trabajadores podrán solicitar el disfrute de una semana fuera del periodo vacacional establecido.

Art. 16.- Salud Laboral.

Un Delegado de personal de los tres que existen en este centro de trabajo será el Delegado de Salud Laboral y sus competencias y cometidos serán los que en cada momento establezca la legislación.

En cualquier caso la empresa en materia de Salud Laboral actuará de conformidad con la legislación vigente que resulte de aplicación en cada momento.

Arto 17.- Incapacidad Transitoria.

En caso de baja por IT, los trabajadores tendrán derecho a percibir a partir de primer día y hasta el 60 día el 100% de los conceptos retributivos (salario base, antigüedad, plus tóxico y plus convenio) y a partir del 61 día el 75%, durante el tiempo que dure ésta.

Art. 18.- 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 la nueva categoría.

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

Art. 19.- Reconocimiento Médico.

Se realizará por parte del Servicio Médico de la empresa o por la entidad que esta designe un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo. Esta revisión será voluntaria para los trabajadores, la voluntariedad en los reconocimientos médicos cuando contradigan lo acordado en el Comité de Seguridad y Salud, en los supuestos contemplados en el art. 22 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, en el art. 196 y ss de la LGSS, y demás normas legales que determinan la obligatoriedad.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará al trabajador en sobre cerrado a su nombre.

Art. 20.- Funciones, Promoción y ascensos.

Las funciones son las que señalan el Convenio General del Sector.

En cuanto a la Clasificación Profesional, se estará a lo dispuesto en el Capítulo V (Arts. 20, 21 y 22) del Convenio General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpiezas y Conservación de Alcantarillado, publicado el 30 de julio de 2013 en el B.O.E.

Las vacantes que se produzcan en la empresa, se cubrirán siguiendo el procedimiento establecido en el arto 28 del Convenio General del Sector.

Se entregará a primeros de cada año a la representación de los trabajadores, una relación de todo el personal, indicando edad, antigüedad y funciones en la Empresa.

Art. 21.- Seguro Colectivo.

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

Art. 22.- Retirada del Permiso de conducir.

Los conductores que como consecuencia de conducir un vehículo de la Empresa por orden y cuenta de la misma, les sea retirado el carnet de conducir, siempre que no medie embriaguez o imprudencia, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la Empresa, continuando percibiendo el salario correspondiente a su categoría. Estos casos serán determinados por la Comisión Paritaria.

Art. 23 Anticipo Reintegrables.

La Empresa establecerá un fondo para la concesión de anticipos reintegrables en la cuantía establecida en la Tabla Salarial Anexa, para el conjunto de los trabajadores afectados por este convenio.

La concesión y la cuantía de cada préstamo se determinarán por una comisión mixta paritaria creada al efecto, que estudiará las solicitudes atendiendo la necesidad y urgencia de cada caso.

El plazo máximo de amortización del préstamo será de 12 mensualidades.

Art. 24.- Prendas de Trabajo.

La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las prendas de trabajo, siempre de acuerdo con el delegado de prevención en cuanto a periodicidad, calidad y cantidad.

A los trabajadores se les entregará jabón y toalla y los guantes de trabajo que precisen los cuales serán sustituidos por los viejos que se entregarán para recibir otro par.

Art. 25.- Jubilación.

El trabajador que con más de 10 años de antigüedad opte por la jubilación antes de cumplir los 65 años de edad, percibirá las siguientes indemnizaciones:

- 16 mensualidades si la jubilación se produce faltando al trabajador 5 años para cumplir la edad indicada.
- 14 mensualidades a falta de 4 años.
- 11 mensualidades a falta de 3 años.
- 9 mensualidades a falta de 2 años.
- 8 mensualidades a falta de 1 año.
- El importe de las mensualidades será la suma del salario base, plus de convenio y complemento de antigüedad del trabajador de que se trate.

Para la concesión de estas cantidades será requisito inexcusable que el trabajador solicite su jubilación y, en consecuencia, la baja de la Empresa antes de que transcurran treinta días a partir de la fecha en que cumpla la edad que corresponda.

Así mismo, deberá acreditar que cumple los requisitos exigidos en la legislación vigente al efecto.

Art. 26.- Resolución de Conflictos.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo, que no hayan sido resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la C.A.M

Art. 27.- Delegados de Personal.

Se estará a lo dispuesto en el R. D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto resulta de aplicación al colectivo incluido en el presente convenio.

Art. 28.- 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 cantidad, la central o sindicato al que pertenece, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones mensualmente, salvo notificación en contrario del trabajador.

Art. 29.- Excedencia.

Los trabajadores con al menos 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.

Este ejercicio no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si no han transcurrido dos años desde el final de la anterior.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y los delegados de personal en un plazo de un mes.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo quedará referido a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitan antigüedad en la empresa para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido siempre que solicite el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª. – SALARIOS:

El salario bruto del personal afectado por este Convenio Colectivo durante los años 2024, 2025, 2026 y 2027 es el que se especifica en las Tablas Salariales Anexas.

Para el año 2024 el salario bruto del personal afectado por este convenio es el que se recoge en las tablas salariales adjuntas.

Para el año 2025 el salario bruto del personal afectado por este convenio es el que se recoge en las tablas salariales adjuntas, que son el resultado de aplicar un 3% de incremento sobre la tabla salarial definitiva del año 2024. Se adjuntan las tablas salariales definitivas para el año 2025 que son el resultado de incrementar a las tablas salariales definitivas de 2024 el 3%, siendo de aplicación dicho incremento desde el 1 de enero de 2025.

Para el año 2026 el salario bruto del personal afectado por este convenio es el que se recoge en las tablas salariales adjuntas, que son el resultado de aplicar un 3% de incremento sobre la tabla salarial definitiva del año 2025. Se adjuntan las tablas salariales definitivas para el año 2026 que son el resultado de incrementar a las tablas salariales definitivas de 2025 el 3%, siendo de aplicación dicho incremento desde el 1 de enero de 2026.

Para el año 2027 el salario bruto del personal afectado por este convenio es el que se recoge en las tablas salariales adjuntas, que son el resultado de aplicar un 3% de incremento sobre la tabla salarial definitiva del año 2026. Se adjuntan las tablas salariales definitivas para el año 2027 que son el resultado de incrementar a las tablas salariales definitivas de 2026 el 3%, siendo de aplicación dicho incremento desde el 1 de enero de 2027.

DISPOSICION ADICIONAL 2ª.- Igualdad de oportunidades.

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 normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, en prácticas, formación y el aprendizaje.

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa FCC MEDIOAMBIENTE, SAU de fecha 28 de enero de 2022, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y U.G.T.), y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan, sin perjuicio de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se apruebe por las partes un nuevo Plan de Igualdad que sustituya al primero

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª.- Procedimiento la solución de las discrepancias contenidas en el art. 85.3 y 82.3 del E.T.

Las discrepancias que puedan surgir en relación a la posibilidad establecida en el art. 85.3 del E.T, en relación con el art. 82.3 del mismo texto legal, se someterán previamente a los Acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico o estatal que se establezcan al respecto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª.- Lo recogido en el art. 7, referente al Plus LV/Poda/Envases, se mantendrá en vigor en tanto no cambien las condiciones actualmente pactadas con el Ayuntamiento y la periodicidad de la prestación de dichos servicios no disminuya.

ANEXO I
TABLA SALARIAL VILLALBILLA DEFINITIVA (2025)

FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS RBU PODA	PLUS PENOSO PELIGROSO	INCENTIVOS	PLUS TRANSP.	VACAC.	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
CAPATAZ	1.146,10	-	229,22	452,99	124,96	1.806,14	1.587,80	1.587,80	1.290,59	27.758,45
COND. DE RBU	1.059,12	473,69	211,82	118,89	124,96	2.243,10	1.375,13	1.375,13	1.375,13	28.241,79
PEON R.B.U.	975,74	359,14	195,15	171,56	124,96	1.872,61	1.173,87	1.173,87	1.173,87	25.486,22
COND. LV	1.059,12	-	211,82	157,72	124,96	2.243,10	1.375,13	1.375,13	1.375,13	23.458,37
PEON LV	975,74	-	195,15	125,36	124,96	1.872,61	1.173,87	1.173,87	1.173,87	21.027,49

ANEXO II

PLUS LV PODA/ENVASES (Art. 7)	78,09
PLUS ESPECIALIDAD (Art. 7)	2,56
PLUS FUNCIONAL PEONES (Art. 7)	2,21
ANTIGÜEDAD (Art. 9)	30,20
DIETA (Art. 10)	6,48
SEGURO COLECTIVO	25.436,50
ANTICIPO REINTEGRABLE	2.422,30

	CAPATAZ	COND. RBU	PEON RBU	COND. LV	PEON LV
FESTIVOS	174,47	174,47	151,21	119,76	103,47
H. EXTRAS	14,03	14,03	14,03	10,26	9,42

ANEXO I
TABLA SALARIAL VILLALBILLA DEFINITIVA (2026)

FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS RBU PODA	PLUS PENOSO PELIGROSO	INCENTIVOS	PLUS TRANSP.	VACAC.	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
CAPATAZ	1.180,49	-	236,10	466,58	128,71	1.860,33	1.635,44	1.635,44	1.329,31	28.591,20
COND. DE RBU	1.090,89	487,90	218,18	122,46	128,71	2.310,39	1.416,38	1.416,38	1.416,38	29.089,05
PEON R.B.U.	1.005,01	369,91	201,00	176,71	128,71	1.928,79	1.209,08	1.209,08	1.209,08	26.250,81
COND. LV	1.090,89	-	218,18	162,45	128,71	2.310,39	1.416,38	1.416,38	1.416,38	24.162,12
PEON LV	1.005,01	-	201,00	129,12	128,71	1.928,79	1.209,08	1.209,08	1.209,08	21.658,31

ANEXO II

PLUS LV PODA/ENVASES (Art. 7)	80,44
PLUS ESPECIALIDAD (Art. 7)	2,64
PLUS FUNCIONAL PEONES (Art. 7)	2,28
ANTIGÜEDAD (Art. 9)	31,11
DIETA (Art. 10)	6,67
SEGURO COLECTIVO	26.199,59
ANTICIPO REINTEGRABLE	2.494,97

FESTIVOS	CAPATAZ	COND. RBU	PEON RBU	COND. LV	PEON LV
H. EXTRAS	179,71	179,71	155,75	123,35	106,58
	14,45	14,45	14,45	10,57	9,71

ANEXO I
TABLA SALARIAL VILLALBILLA DEFINITIVA (2027)

FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS RBU PODA	PLUS PENOSO PELIGROSO	INCENTIVOS	PLUS TRANSP.	VACAC.	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
CAPATAZ	1.215,90	-	243,18	480,58	132,57	1.916,14	1.684,50	1.684,50	1.369,19	29.448,94
COND. DE RBU	1.123,62	502,53	224,72	126,13	132,57	2.379,70	1.458,87	1.458,87	1.458,87	29.961,72
PEON R.B.U.	1.035,16	381,01	207,03	182,01	132,57	1.986,65	1.245,35	1.245,35	1.245,35	27.038,33
COND. LV	1.123,62	-	224,72	167,32	132,57	2.379,70	1.458,87	1.458,87	1.458,87	24.886,99
PEON LV	1.035,16	-	207,03	132,99	132,57	1.986,65	1.245,35	1.245,35	1.245,35	22.308,06

ANEXO II

PLUS LV PODA/ENVASES (Art. 7)	82,85
PLUS ESPECIALIDAD (Art. 7)	2,72
PLUS FUNCIONAL PEONES (Art. 7)	2,35
ANTIGÜEDAD (Art. 9)	32,04
DIETA (Art. 10)	6,87
SEGURO COLECTIVO	26.985,58
ANTICIPO REINTEGRABLE	2.569,82

	CAPATAZ	COND. RBU	PEON RBU	COND. LV	PEON LV
FESTIVOS	185,10	185,10	160,42	127,05	109,78
H. EXTRAS	14,88	14,88	14,88	10,88	10,00

TABLA SALARIAL VILLALBILLA DEFINITIVA SDF (2024)

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS RBU PODA	PLUS PENOSO PELIGROSO	INCENTIVOS	PLUS TRANSP.	VACAC.	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PLUS C. LIBRANZA	TOTAL ANUAL
OPERARIOS	CAPATAZ	36,54	-	7,31	14,44	3,98	753,53	662,44	662,44	538,44	21,51	11.580,90
	COND. DE RBU	33,76	15,10	6,75	3,79	3,98	935,83	573,71	573,71	573,71	21,89	11.782,56
	PEON R.B.U.	31,11	11,45	6,22	5,47	3,98	781,26	489,74	489,74	489,74	20,11	10.632,92
	COND. LV	33,76	-	6,75	5,03	3,98	935,83	573,71	573,71	573,71	17,11	9.786,90
	PEON LV	31,11	-	6,22	4,00	3,98	781,26	489,74	489,74	489,74	15,65	8.772,73

DÍAS LABORALES 2024	335
DIARIO	249
SDF	117
COEFJORNADA	0,4297
JORNADA	107
VACACIONES	10

TABLA SALARIAL VILLALBILLA PROVISIONAL SDF (2025)

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS RBU PODA	PLUS PENOSO PELIGROSO	INCENTIVOS	PLUS TRANSP.	VACAC.	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PLUS C. LIBRANZA	TOTAL ANUAL
OPERARIOS	CAPATAZ	37,63	-	7,53	14,87	4,10	776,13	682,31	682,31	554,59	22,15	11.928,33
	COND. DE RBU	34,78	15,55	6,96	3,90	4,10	963,90	590,92	590,92	590,92	22,55	12.136,03
	PEON R.B.U.	32,04	11,79	6,41	5,63	4,10	804,70	504,43	504,43	504,43	20,71	10.951,91
	COND. LV	34,78	-	6,96	5,18	4,10	963,90	590,92	590,92	590,92	17,62	10.080,51
	PEON LV	32,04	-	6,41	4,12	4,10	804,70	504,43	504,43	504,43	16,12	9.035,91

DÍAS LABORALES 2025	335
DIARIO	249
SDF	117
COEFJORNADA	0,4297
JORNADA	107
VACACIONES	10

TABLA SALARIAL VILLALBILLA PROVISIONAL SDF (2026)

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS RBU PODA	PLUS PENOSO PELIGROSO	INCENTIVOS	PLUS TRANSP.	VACAC.	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PLUS C. LIBRANZA	TOTAL ANUAL
OPERARIOS	CAPATAZ	38,76	-	7,75	15,32	4,23	799,42	702,78	702,78	571,23	22,82	12.286,18
	COND. DE RBU	35,82	16,02	7,16	4,02	4,23	992,82	608,65	608,65	608,65	23,23	12.500,11
	PEON R.B.U.	33,00	12,15	6,60	5,80	4,23	828,84	519,57	519,57	519,57	21,34	11.280,47
	COND. LV	35,82	-	7,16	5,33	4,23	992,82	608,65	608,65	608,65	18,15	10.382,92
	PEON LV	33,00	-	6,60	4,24	4,23	828,84	519,57	519,57	519,57	16,60	9.306,99

DÍAS LABORALES 2026	335
DIARIO	249
SDF	117
COEFJORNADA	0,4297
JORNADA	107
VACACIONES	10

TABLA SALARIAL VILLALBILLA PROVISIONAL SDF (2027)

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS RBU PODA	PLUS PENOSO PELIGROSO	INCENTIVOS	PLUS TRANSP.	VACAC.	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PLUS C. LIBRANZA	TOTAL ANUAL
OPERARIOS	CAPATAZ	39,93	-	7,99	15,78	4,35	823,40	723,86	723,86	588,37	23,50	12.654,76
	COND. DE RBU	36,90	16,50	7,38	4,14	4,35	1.022,60	626,91	626,91	626,91	23,92	12.875,12
	PEON R.B.U.	33,99	12,51	6,80	5,98	4,35	853,70	535,15	535,15	535,15	21,98	11.618,88
	COND. LV	36,90	-	7,38	5,49	4,35	1.022,60	626,91	626,91	626,91	18,69	10.694,41
	PEON LV	33,99	-	6,80	4,37	4,35	853,70	535,15	535,15	535,15	17,10	9.586,19

DÍAS LABORALES 2027	335
DIARIO	249
SDF	117
COEFJORNADA	0,4297
JORNADA	107
VACACIONES	10

(03/78/25)

