

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 20 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa De la Ciudad de Leganés con el personal adscrito a la recogida selectiva de papel-cartón, tratamiento, limpieza y mantenimiento de contenedores (código n.º 28104431012026)*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa De la Ciudad de Leganés con el personal adscrito a la recogida selectiva de papel-cartón, tratamiento, limpieza y mantenimiento de contenedores, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 7 de julio de 2026, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 20 de julio de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA CIUDAD DE LEGANÉS CON EL PERSONAL ADSCRITO
A LA RECOGIDA SELECTIVA DE PAPEL-CARTÓN, TRATAMIENTO, LIMPIEZA
Y MANTENIMIENTO DE CONTENEDORES**

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES.

Art. 1.- Partes que conciertan el Convenio colectivo

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. y la representación legal de los trabajadores del *“Convenio Colectivo de la Ciudad Leganés adscrito a la recogida selectiva de papel-cartón, tratamiento, limpieza y mantenimiento de contenedores”*.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a todos los trabajadores en él incluidos y durante todo el tiempo de su vigencia.

Art. 2.- Ámbito personal y territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en las actividades que se recogen en el Contrato del *“Convenio Colectivo de la Ciudad Leganés adscrito a la recogida selectiva de papel-cartón, tratamiento, limpieza y mantenimiento de contenedores”* regulando las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores cualquiera que sea su modalidad de contrato y su actividad, siendo de obligado cumplimiento para ambas partes.

Art. 3.- Vigencia, duración y denuncia:

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su firma.

La duración del convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2028.

Este convenio quedará automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2028, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores hasta en tanto no se firme un nuevo convenio.

Art. 4.- Subrogación del personal

En esta materia se estará a lo establecido en los artículos 49 y siguientes del *Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*.

Art. 5. Condiciones

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

Art. 6- Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en este Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Cualquier modificación que se pueda producir en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenio Colectivo o contratos individuales, solo afectarán a las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen a las aquí pactadas.

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

Art. 7- Comisión Mixta Paritaria

Se crea una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación del convenio, integrada por 1 representante de la Empresa y 1 miembro de la parte social.

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

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en Vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio.
- Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria para la solución de conflictos de ámbito colectivo.
- 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 convenio conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de CINCO días a contar desde el siguiente al que le hubiera sido solicitado.

Art. 8.- Solución extrajudicial de conflictos

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y a la empresa incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo 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 Madrid y en su Reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser 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 Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO II. INGRESO AL TRABAJO Y CONTRATACIÓN.

Art. 9. Contratación.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Art. 10. Periodo de Prueba.

Se estará a lo dispuesto en el art.14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. Clasificación Profesional.

La clasificación profesional se estructura en grupos profesionales, y se estará a lo establecido en esta materia en el *Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*.

CAPÍTULO III CONDICIONES DE TRABAJO.

Art. 12.- Jornada Laboral

PERSONAL DE DIARIO

La jornada laboral será de 35 horas semanales, de lunes a viernes.

Se disfrutará de 30 minutos de bocadillo en cada jornada, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

PERSONAL DE SDF

La jornada laboral será de 7 horas diarias prestadas los sábados, domingos y festivos (SDF). Se disfrutará de 30 minutos de bocadillo en cada jornada, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

La retribución del personal contratado a tiempo parcial para prestar servicios en SDF será proporcional al tiempo trabajado respecto al personal contratado a jornada completa, sin que haya lugar al abono de ningún otro tipo de complemento o retribución. Los trabajadores de SDF percibirán el "plus compensación libranza" para compensar la parte proporcional de los descansos y festivos.

Por necesidades de cumplimiento del servicio, la empresa podrá establecer otros turnos u horarios de trabajo, compatibles con los requerimientos que el cliente pueda demandar.

Art. 13.- Jornada irregular y horas complementarias*Jornada Irregular de Trabajo:*

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.

De conformidad con lo establecido en el art. 34 ET por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La organización del trabajo, con arreglo a lo establecido en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

Horas complementarias:

- Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, las cuales se registrarán en todo momento por las reglas establecidas en el art. 12.5 ET.
- A todos los efectos, el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, debiendo el trabajador de conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.
- Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.
- La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los arts. 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, de esta ley.
- Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Art. 14.- Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales, para el personal a jornada completa, y se disfrutarán de forma rotatoria en los meses de julio (del 1 al 31), agosto (del 1 al 31) o septiembre (del 1 de septiembre al 1 de octubre).

Las vacaciones para el personal contratado a tiempo parcial (sábados, domingos y festivos) tendrán una duración de 10 días efectivos de trabajo y su disfrute igualmente será de forma rotatoria en los meses de julio, agosto o septiembre.

Art. 15.- Sanciones y Despidos

Se estará al régimen disciplinario establecido en los arts. 50 a 56 del el *Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*.

Las sanciones graves y muy graves serán puestas en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

El resto de las sanciones se comunicarán al Comité de Empresa o Delegado de Personal a la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de 48 horas.

Art. 16.-Excedencia voluntaria

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a disfrutar de una excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses, pudiendo ser dicha excedencia prorrogable por periodos que como mínimo tendrán un año de duración, previa solicitud por escrito por parte del trabajador con al menos un mes de antelación a la finalización. En ningún caso el periodo de excedencia más la prórroga o prórrogas podrán superar el límite máximo de 5 años de duración. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Cuando la excedencia se solicite por un periodo no superior a dos años, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. De esta forma, si el trabajador no solicitara el reingreso por escrito con un preaviso de al menos un mes a la finalización de la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la empresa, siendo admitido inmediatamente en caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto. En los demás supuestos se estará a lo previsto en el *Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado* y en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Excedencia por cuidado de hijo menor de tres años, y excedencia para atender al cuidado de un familiar

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

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el

empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Art. 17.- Licencias y Permisos.

Las Empresas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberán conceder hasta 30 días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc. y siempre y cuando se respeten las necesidades organizativas de la empresa. No podrán coincidir en el mismo periodo más de dos operarios de la misma especialidad profesional. La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades organizativas del servicio, podrá ampliar el número de operarios.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el hecho se produjera de la Comunidad de residencia, el plazo será de cinco días.
- d) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- e) Un día natural por matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad. Si por este motivo precisare desplazarse a comunidad distinta en la que reside, se ampliará a dos días.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Hasta 15 horas al año para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas del trabajador, hijos menores de 16 años o familiares a su cargo dependientes. Deberá justificarse las horas de ausencia por este motivo, las cuáles se concederán por el tiempo indispensable para este fin en cada una de las diferentes ocasiones que se requieran.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas, en cuyo caso, 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 Estatuto de los Trabajadores.
- i) A partir de la firma del presente Convenio Colectivo cada trabajador contratado a jornada completa con más de un año de antigüedad en la empresa disfrutará de 2 días de asuntos propios anuales, que podrá disfrutar atendiendo a las siguientes condiciones:
 - No podrá unirse su disfrute al periodo vacacional.

- No podrán coincidir en su disfrute dos o más trabajadores.
- Deberá solicitarse el disfrute con, al menos, una semana de antelación.

Además, las personas trabajadoras de jornada completa disfrutarán de otro día de libre disposición o el día 24 o el día 31 de diciembre, de forma que el 50% de la plantilla disfrute de libranza y el otro 50% preste trabajo efectivo en los días indicados.

- j) A partir de la firma del presente Convenio Colectivo cada trabajador de SDF (sábados, domingos y festivos) dispondrá de 2 días de asuntos propios anuales, que podrá disfrutar atendiendo a las siguientes condiciones:

- Se disfrutará 1 día de asuntos propios por cada semestre.
- Uno de los días de asuntos propios lo podrá disfrutar cada trabajador de SDF sin más condicionantes que los aquí establecidos.
- El trabajador de SDF causará derecho al disfrute del segundo de los días de asuntos propios siempre que haya prestado servicios efectivos los siguientes días:
 - 15 de agosto del año anterior
 - 6 de enero

Se entiende, por tanto, que, habiendo prestado servicios efectivos en las fechas indicadas, el trabajador obtiene el derecho a disfrutar un día de asuntos propios en el año natural, a partir del 7 de enero.

- No podrá unirse su disfrute al periodo vacacional.
- No podrán coincidir en el disfrute de estos días dos o más trabajadores.
- Deberá solicitarse el disfrute con, al menos, una semana de antelación.

Además, las personas trabajadoras de SDF disfrutarán de otro día de libre disposición o el día 25 de diciembre o el día 1 de enero, de forma que el 50% de la plantilla disfrute de libranza y el otro 50% preste trabajo efectivo en los días indicados.

Art. 18. Plazas vacantes y ascensos.

ASCENSOS

Los puestos que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación o revocación por parte de la Empresa, entre ellos: Jefe de servicio, encargado general, capataces, mecánicos, técnicos y administrativos. Para el puesto de Conductor se proveerán por concurso-examen que constarán de la siguiente puntuación:

CONDUCTOR (115 puntos):

- 25 puntos antigüedad.
- 60 puntos examen teórico*
- 15 puntos examen práctico*
- 15 puntos entrevista personal

*Estas pruebas no será eliminatorias.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores funciones profesionales que lleven un mínimo de 1 año en la empresa y a tales efectos se publicará, al menos, con 10 días consecutivos de antelación la convocatoria de las vacantes que surjan en cada uno de los tableros de anuncios, previo acuerdo con el comité de empresa.

PLAZAS VACANTES

En el caso de que por parte de la Empresa fuera necesario contratar a algún operario de carácter indefinido, 1 de cada 2 puestos de los que fuera necesario contratar, será de personal de fines de semana y festivos (SDF).

Se creará una comisión integrada por los firmantes del Convenio para determinar qué vacantes definitivas y parámetros debe cumplir el personal.

Art. 19. Prendas de Trabajo.

La empresa entregará al personal fijo o con contrato superior a 6 meses la ropa a reposición, previa entrega de la prenda deteriorada por parte del operario.

Para el personal de nueva contratación cuyo contrato no sea superior a 6 meses, se entregará 1 equipación, bien en invierno o en verano, la cual constará de:

PERSONAL DE DIARIO

ROPA DE VERANO:

- 2 pantalones
- 2 camisas/polos de manga corta
- 1 cazadora o similar
- 1 par de botas/zapatos

ROPA DE INVIERNO:

- 2 pantalones
- 2 camisas/polos de manga larga
- 1 anorak o similar
- 1 traje de agua
- 1 par de botas/zapatos

PERSONAL DE SDF y PERSONAL EVENTUAL

ROPA DE VERANO:

- 1 pantalón
- 1 camisa/polo de manga corta
- 1 cazadora o similar
- 1 par de botas/zapatos

ROPA DE INVIERNO:

- 1 pantalón
- 1 camisa/polo de manga larga
- 1 anorak o similar
- 1 traje de agua
- 1 par de botas/zapatos

Se entregará gorra en verano y gorro en invierno previa solicitud.

En caso de cambio de equipación, se entregará a todo el personal 2 prendas a excepción de las botas/zapatos.

Una vez efectuada dicha entrega, se repondrán las prendas por desgaste o deterioro.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES RETRIBUTIVAS.

Art. 20. Incrementos y conceptos salariales

Incrementos salariales.

Las tablas salariales definitivas para los años 2026, 2027 y 2028 son las que se establecen en el Anexo I.

Pluses:

Son los indicados en el anexo final y se denominan:

- a) De transporte: plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen al personal para acudir a su puesto de trabajo. Se percibe por día efectivo de trabajo.
- b) De trabajo tóxico, Penoso o peligroso: su percepción será por día efectivo de trabajo.
- c) Incentivos: su percepción será por día efectivo de trabajo.
- d) Nocturnidad.
- e) Plus compensación libranza: este plus, recogido en la Tabla Salarial de los trabajadores de viernes, sábados, domingos y festivos (VSDF) y para los trabajadores de sábados, domingos y festivos (SDF), compensa los descansos semanales generados y demás derechos económicos que pudieran generarse.
- f) Plus puesta en marcha: se establece un complemento salarial destinado a retribuir las especiales circunstancias organizativas, técnicas y productivas derivadas del inicio de la actividad del nuevo servicio, así como los esfuerzos adicionales de adaptación, coordinación y desempeño de la plantilla durante dicha fase. Este plus tendrá naturaleza salarial, será no consolidable y su pago único se producirá el 31 de octubre de 2027 en la cantidad de 900 € brutos para cada persona trabajadora.
- g) Prima compensatoria por la asistencia al trabajo: se establece esta prima de compensación de naturaleza extrasalarial e indemnizatoria, la cual resarce y compensa a las personas trabajadoras por los gastos ocasionados por la asistencia al trabajo en el desempeño de su actividad laboral.

De naturaleza no consolidable, su finalidad es el resarcimiento y/o compensación de los costes o gastos derivados de la realización y consecuencia de la actividad laboral de la persona trabajadora, tales como el desplazamiento al centro de trabajo, aseo personal, ayuda de comida o bocadillo, mantenimiento o conservación de la ropa o vestuario o cualquier otro gasto análogo o similar.

A tal efecto, se establece una compensación, por día efectivo de trabajo, en las cuantías siguientes para las personas trabajadoras que prestan servicios a jornada completa:

- 2026: 3,57€ diario. El devengo de este será a partir del 1 de julio de 2026.
- 2027: 2,67€ diario. El devengo de este será desde el 1 de enero de 2027 a 31 de diciembre de 2027.
- 2028: 3,57€ diario. El devengo de este será desde el 1 de enero de 2028 a 31 de diciembre de 2028.

A tal efecto, se establece una compensación, por día efectivo de trabajo, en las cuantías siguientes para las personas trabajadoras que prestan servicios en SDF:

- 2026: 3,49€ diario. El devengo de este será a partir del 1 de julio de 2026.

Para los años 2027 y 2028 la cuantía del plus diario para el personal de SDF se calculará en el mes de enero de cada año en atención a las jornadas efectivas de trabajo que se prevean para el año en curso, teniendo en cuenta el coeficiente de la jornada de SDF respecto de la jornada total anual de la plantilla a tiempo completo.

Como excepción a lo anteriormente expuesto, será abonada dicha cantidad en las horas sindicales empleadas por la representación legal de las personas trabajadoras (RLT).

Si bien la cantidad que se abonará se computará de forma proporcional en función de los días trabajados, su pago se realizará anualmente. Los cálculos se realizarán durante el mes de enero del año siguiente a su devengo (año natural), produciéndose el abono de este como máximo con la liquidación de la nómina de febrero del año siguiente al de su devengo.

En consecuencia, con todo ello, esta prima no tiene carácter retributivo ni salarial, al no constituir contraprestación por el trabajo efectivo ni por los resultados obtenidos, y se registrará por lo dispuesto en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se hace constar, expresamente, que esta ayuda en ningún caso formará parte del complemento de las prestaciones de Incapacidad Temporal (IT).

Pagas Extraordinarias:

La Empresa abonará a este personal tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

Cuantía: La fijada en el Anexo I del presente convenio para la especialidad profesional que corresponda.

Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Verano, Navidad y Beneficios.

Periodo de devengo y fecha de abono:

Paga de Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio. Se abonará el 30 de junio.

Paga de Navidad: Se devengará del 1 de Julio al 31 de diciembre. Se abonará el 15 de diciembre.

Paga de Beneficios: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso. Se abonará el 31 de marzo del año siguiente a su devengo.

Antigüedad

Este personal disfrutará como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en tres bienios del cinco por ciento, y posteriores quinquenios al 7% sobre el salario base.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo el importe de cada nuevo bienio o quinquenio devengado se abonará a cada trabajador desde el 1 de enero del año en que se produzca el salto.

El complemento de antigüedad se abonará por día natural, así como en las pagas extras (30 días en las de Verano y Navidad, y 15 días en la de Beneficios).

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

CAPÍTULO V. MEJORAS SOCIALES.

Art. 21.- Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo.

En caso de accidente laboral la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario mensual reflejado en la tabla salarial anexa, desde el primer día de baja.

Art. 22. Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, la Empresa complementará el 100 por 100 del salario mensual reflejado en la tabla salarial anexa desde el primer día de la baja en aquellos procesos que duren más de cinco días; en el resto de los casos, abonará el 75 por 100 del salario mensual reflejado en la tabla salarial anexa.

Art. 23.- Jubilación

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

Art. 24.- Anticipos quincenales

Todo trabajador/a tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad, de una cuantía máxima de 350 euros. Para el personal de SDF la cuantía máxima será de 175 euros.

Este anticipo se abonará mediante transferencia bancaria el día 15 de cada mes, a todo aquel trabajador que lo haya solicitado antes del día 10 de cada mes o el mismo día 10, como fecha tope.

Art. 25.- Anticipos reintegrables

Los trabajadores fijos con más de un año en la contrata podrán solicitar un anticipo reintegrable por un importe máximo de 700 euros. Para el personal de SDF la cuantía máxima será de 350 euros.

La amortización se efectuará en el plazo máximo de 12 meses.

La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 7.000 euros.

El trabajador al que le hubiere sido concedido un anticipo reintegrable no podrá volver a solicitar otro nuevo hasta que hayan transcurrido, al menos, tres meses desde la finalización de la amortización del anterior.

CAPÍTULO VI. SALUD LABORAL.

Art. 26. - Salud Laboral

Como principio general especificar que la seguridad y la salud requieren de la colaboración activa de todo el personal de la empresa, que recibirá la formación adecuada para desarrollarsus tareas, con la participación de la representación legal de los trabajadores a través del Comité de Seguridad y Salud.

Art. 27. Consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de suponer una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo, sino también a sus compañeros de trabajo.

La Empresa podrá sancionar los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, en los términos previstos en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad al catálogo de faltas y sanciones del *Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*, cuando estos comportamientos repercuten negativamente en el trabajo por el peligro que pueda suponer el consumo para el propio integrante de la plantilla o terceros, inclusive con el despido, cuando el peligro sea lo suficientemente grave.

Art. 28.- Reconocimiento Médico

Se realizará un reconocimiento médico anual, con carácter voluntario por parte de la entidad que la empresa designe, concediéndose el tiempo necesario.

Art. 29. Permiso de Conducir.

Cuando para el desarrollo de su actividad, al trabajador le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización – permiso de conducir específico para el trabajo encomendado – y este sea susceptible de ser cancelado temporalmente o definitivamente, el trabajador está obligado a informar por escrito en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

Cuando la empresa solicite al trabajador una copia de dicho permiso, el trabajador facilitará fotocopia firmada del mismo, declarando la plena validez del mismo, y que este no se encuentra anulado, intervenido, revocado o suspendido, por lo que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio. La empresa podrá realizar cuantas gestiones considere oportunas con el fin de comprobar la validez del permiso de conducir necesario para el cumplimiento del trabajo encomendado.

Art. 30.- Medidas contra la violencia de género.

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

Igualmente, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50 por 100 de su jornada, con disminución proporcional de salario y a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. La duración de esta suspensión será la establecida por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

CAPÍTULO VII. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Art. 31- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre.

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso del género menos representado.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Art. 32- Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

La Entidad se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de cualquier situación de acoso.

Art. 33- Plan de igualdad.

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el II Plan de Igualdad de la Empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U.

CAPÍTULO VIII. EMBARAZO, LACTANCIA Y MATERNIDAD

Art. 34.- Embarazo, lactancia y maternidad.

En materia de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras las partes asumen el contenido de la *Ley 39/1999 de 5 de noviembre*, de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres*, del *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* y su normativa concordante, y 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*.

Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

La evaluación de los riesgos del centro de trabajo deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situaciones de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

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

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Estas condiciones serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES.**Art. 35.- Delegado de Personal / Comité de Empresa**

Se estará a lo dispuesto en el 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 cuanto resulta de aplicación al colectivo incluido en el presente convenio.

En cuanto a las horas sindicales, serán contabilizadas de la siguiente manera: consultas a organismos oficiales o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y/o sindical dentro y fuera de la Empresa.

Las horas de reunión con la Empresa para la negociación del Convenio, irán a cargo de la Empresa.

Art. 36.- 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.

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 inmediatamente al cumplir su mandato al tener derecho a reserva de su puesto de trabajo.

Art. 37. Derecho supletorio

En lo no previsto por el presente Convenio Colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, *la Resolución de 15 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, (código de convenio núm. 99010035011996).*

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Género neutro

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Con la firma del presente Convenio Colectivo se realizarán tres promociones de conductor en la plantilla de jornada completa.

Asimismo, se transformará un contrato temporal en contrato indefinido.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL - AÑO 2026 -

DIARIAS											
Multiplica por:	334	224	224	224	224	224	224	224	224	1	1
Función Profesional	SALARIO BASE Diario	PLUS TOXICO Diario	PLUS NOCTURNO Diario	PLUS INCENT. Diario	PLUS TRANSP. Diario	PAGA BENEFICIOS	PAGA NAVIDAD	PAGA VERANO	VACACIONES	RETRIBUCIÓN ANUAL	
CONDUCTOR DIA	26,33	5,27	0,00	22,94	5,95	453,63	889,84	889,84	1.767,71	20.446,64	
CONDUCTOR NOCHE	26,33	5,27	6,58	23,68	5,95	453,63	889,84	889,84	1.928,75	22.247,36	
PEÓN DIA	23,26	4,65	0,00	15,46	5,95	363,29	778,48	778,48	1.494,23	17.019,18	
PEÓN NOCHE	23,26	4,65	5,82	14,57	5,95	363,29	778,48	778,48	1.602,69	18.231,96	
ADMINISTRATIVO	39,09	0,00	0,00	1,45	5,95	593,45	1.186,90	1.186,90	1.574,47	19.254,14	
CAPATAZ	36,23	7,37	0,00	25,33	5,95	300,00	600,00	600,00	1.794,75	24.053,51	

TABLA SALARIAL - AÑO 2027 -

DIARIAS											
Multiplica por:	334	224	224	224	224	224	224	224	224	1	1
Función Profesional	SALARIO BASE Diario	PLUS TOXICO Diario	PLUS NOCTURNO Diario	PLUS INCENT. Diario	PLUS TRANSP. Diario	PAGA BENEFICIOS	PAGA NAVIDAD	PAGA VERANO	VACACIONES	RETRIBUCIÓN ANUAL	
CONDUCTOR DIA	31,36	6,28	0,00	27,32	7,08	1.059,82	1.059,82	1.059,82	2.105,37	24.871,81	
CONDUCTOR NOCHE	31,36	6,28	7,84	28,20	7,08	1.059,82	1.059,82	1.059,82	2.297,17	27.016,50	
PEÓN DIA	27,70	5,54	0,00	18,41	7,08	927,18	927,18	927,18	1.779,65	20.764,61	
PEÓN NOCHE	27,70	5,54	6,93	17,35	7,08	927,18	927,18	927,18	1.908,83	22.209,05	
ADMINISTRATIVO	46,56	0,00	0,00	1,72	7,09	1.413,62	1.413,62	1.413,62	1.875,22	23.638,79	
CAPATAZ	43,14	8,78	0,00	30,17	7,09	714,61	714,61	714,61	2.137,58	29.002,40	

TABLA SALARIAL - AÑO 2028 -

DIARIAS											
Multiplica por:	334	224	224	224	224	224	224	224	224	1	1
Función Profesional	SALARIO BASE Diario	PLUS TOXICO Diario	PLUS NOCTURNO Diario	PLUS INCENT. Diario	PLUS TRANSP. Diario	PAGA BENEFICIOS	PAGA NAVIDAD	PAGA VERANO	VACACIONES	RETRIBUCIÓN ANUAL	
CONDUCTOR DIA	33,24	6,65	0,00	28,96	7,51	1.123,41	1.123,41	1.123,41	2.231,69	26.364,12	
CONDUCTOR NOCHE	33,24	6,65	8,31	29,90	7,51	1.123,41	1.123,41	1.123,41	2.435,00	28.637,49	
PEÓN DIA	29,36	5,87	0,00	19,52	7,51	982,81	982,81	982,81	1.886,43	22.010,49	
PEÓN NOCHE	29,36	5,87	7,35	18,39	7,51	982,81	982,81	982,81	2.023,36	23.541,59	
ADMINISTRATIVO	49,35	0,00	0,00	1,82	7,51	1.498,43	1.498,43	1.498,43	1.987,73	25.057,12	
CAPATAZ	45,73	9,30	0,00	31,98	7,51	757,49	757,49	757,49	2.265,83	30.741,56	

TABLA SALARIAL PERSONAL LEGANÉS LV - AÑO 2026 - SDF -													
DIARIAS													
Multiplica por:	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	1	1
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE Diario	PLUS TOXICO Diario	PLUS NOCTURNO Diario	PLUS INCENT. Diario	PLUS TRANSP. Diario	COMPENSACIÓN LIBRANZA	PAGA BENEFICIOS	PAGA NAVIDAD	PAGA VERANO	VACACIONES	RETRIBUCIÓN ANUAL		
CONDUCTOR DIA	26,33	5,27	0,00	22,94	5,95	12,07	209,98	411,89	411,89	818,24	9.543,44		
CONDUCTOR NOCHE	26,33	5,27	6,58	23,68	5,95	12,07	209,98	411,89	411,89	892,78	10.393,90		
PEÓN DIA	23,26	4,65	0,00	15,46	5,95	10,66	168,16	360,34	360,34	691,65	7.938,18		
PEÓN NOCHE	23,26	4,65	5,82	14,57	5,95	10,66	168,16	360,34	360,34	741,86	8.510,97		

El coeficiente de jornada del personal de SDF para el año 2026 es de 46,29%
Aplicando el coeficiente de jornada del personal de SDF para el año (440*46,29%) este personal devenga 204 días de "complemento de antigüedad"
Los 204 días de "complemento de antigüedad" se abonarán distribuidos de la siguiente forma: 10 días en la paga de vacaciones + 30 días en la paga de verano + 30 días en la paga de Navidad + 15 días en la paga de beneficios + 106 días de trabajo efectivo que se multiplicarán por 1,19

Días totales diario	250
Días totales SDF	116
Días laborables diario	229
Días vacaciones SDF	10
Días laborables SDF	106
COEF JORNADA	46,29%

(03/12.213/26)

