ESTUDIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

3ª EDICIÓN

Octubre 2025-septiembre 2026

Comunidad de Madrid

ceim EMPRESARIOS DE MADRID

ESTUDIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

3ª EDICIÓN

Octubre 2025-septiembre 2026

Autor:
CEIM
Octubre 2026

Maquetación:
Grapict
grapict@grapict.com

"Esta actuación se financia con fondos públicos. El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora económicamente en la elaboración de este material, no haciéndose responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión".

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva tiene un reconocimiento constitucional (artículo 37) que le confiere la categoría de fuente del Derecho.

Aunque el ordenamiento jurídico estatal es muy pormenorizado en materia de prevención de riesgos laborales, existe margen para que los convenios detallen y enriquezcan lo ya previsto por la normativa, en particular, adaptándolo a cada Sector o empresa.

Los diversos Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva así lo prevén y también la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales realizar numerosas remisiones a los negociadores de convenios.

En este sentido, en el marco del Diálogo Social en la Comunidad de Madrid, también hemos fortalecido el papel de la negociación colectiva, indicando en el V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales que juega un papel determinante en la continua mejora de la seguridad y salud.

Este estudio ejemplifica dicho rol de los convenios, en este caso madrileños, en los últimos doce meses.

Como se verá, hemos optado por una clasificación de las materias reguladas resaltando las cláusulas que parecen más novedosas o específicas, de manera que otros negociadores, si así es su voluntad, puedan inspirarse en dichos convenios.

Es nuestro deseo contribuir a la salud laboral y al enriquecimiento de los convenios colectivos con esta nueva edición del estudio de cláusulas preventivas en la negociación colectiva en Madrid, gracias al apoyo constante del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este Estudio cita 79 convenios colectivos, 68 de empresa y 11 sectoriales, recogidos durante el periodo ya referido.

ÍNDICE

I. **PREVENCIÓN COMO PRIORIDAD** **6**

II. **OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN PRL** **9**

III. **PREVENCIÓN DE RIESGOS ADAPTADA** **15**

IV. **CREACIÓN COMISIÓN ESPECÍFICA** **24**

V. **PLUS DE TRABAJOS MOLESTOS, INSALUBRES O PELIGROSOS Y POR FATIGA** **27**

VI. **INCENTIVOS EN PREVENCIÓN** **33**

VII. **ERRADICAR EL ACOSO** **35**

VIII. **DESCONEXIÓN DIGITAL Y USO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS** **39**

IX. **FORMACIÓN ESPECÍFICA** **44**

X. **ABSENTISMO** **48**

- **a)** Cuestiones generales 49
- **b)** Complemento de asistencia 50
- **c)** Límite al complemento 57
- **d)** Creación Comisión Técnica Paritaria de absentismo 65
- **e)** Verificación del estado médico 66

ANEXO. RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS CITADOS **68**

I.
PREVENCIÓN COMO PRIORIDAD

I. PREVENCIÓN COMO PRIORIDAD

Son muchos los convenios que comienzan la regulación de esta materia indicando, de común acuerdo, que la salud laboral es un elemento estratégico. No es baladí esta afirmación, puesto que es la piedra angular sobre la que pivota el conjunto de decisiones que abarcan el discurrir diario de la acción productiva.

El hecho de que figure en el convenio muestra, a las claras, que el buen estado de los equipos de protección, la actualización de la evaluación y del plan de prevención o el compromiso de todos, son esenciales para los resultados positivos en materia de salud laboral.

- CC UTE Mercamadrid, Prezero, S.A.U. y Prezero Gestión de Residuos, S.A. Artículo 21. Seguridad y salud en el trabajo ": Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la ley 31/1995 de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos".

- CC Ayuntamiento de San Martín de Valdeiglesias Artículo 28.1. Salud Laboral. "La Administración municipal integrará la prevención en el conjunto de sus actividades y decisiones, potenciando sus recursos y adecuando su contenido a las peculiaridades organizativas y de participación del personal a su servicio, así como la coordinación de las acciones preventivas a las que esté obligado por disposición normativa".

- CC OHL Servicios-Ingesan para las y los trabajadoras/es del término municipal de Navalcarnero (Sección de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria) Artículo 23. Prevención de riesgos laborales. "La representación de la empresa y la de las personas trabajadoras 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".

- CC Rotocobrhi, S. A. U. Artículo 43.1 Principios de la acción preventiva. "Con carácter general, los trabajadores tienen como derecho básico su protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. A tal efecto, la Empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los principios generales establecidos en la normativa vigente.".

- CC Nutris We Care About You (centro de trabajo de Pinto) Artículo 40. Prevención de Riesgos Laborales. "La protección de la seguridad y salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario compartido por Empresas y los Representantes de los Trabajadores firmantes del presente Convenio. Para su consecución se requiere del desarrollo de acciones preventivas orientadas a eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su previa identificación".

- CC Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express S. A. Artículo 66. Principios y aspectos generales. "Iberia Express considera que la prevención de posibles daños para sus personas trabajadoras constituye un objetivo esencial y prioritario. Por ello, tomando como base la normativa que rige los principios de prevención de riesgos laborales, mantiene un compromiso con sus empleados estableciendo unos principios de mejora

continua a través de su Política de Prevención y de un Sistema de Gestión de este que hace participes a sus empleados y a sus representantes".

- CC Valoriza Servicios Medioambientales en el Servicio de Recogida Selectiva de Envases de Fuenlabrada Artículo 28. Gratificación cero accidentes. "Se crea una gratificación denominada "cero accidentes" por importe bruto de 100 euros anuales no consolidables por persona trabajadora a jornada completa, al cual tendrá derecho todo el personal siempre y cuando no se haya producido ningún accidente de trabajo en el año inmediatamente anterior (del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año) en el centro de trabajo, siendo esta condición indispensable para su percibo".

- CC Valoriza Servicios Medioambientales en el Servicio de Recogida Selectiva de Envases de Fuenlabrada. Anexo III. Protocolo frente al calor.

- CC Sector de Fábrica de Pan Artículo 37.2 Condiciones de Trabajo y estrés térmico. "Se reconoce la importancia reciente del problema del estrés laboral, debiendo avanzar a través de la evaluación de riesgos y la planificación preventiva, en una sensibilización y mayor comprensión de esta materia para identificar, eliminar o reducir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. En este sentido se utilizarán las herramientas de evaluación elaboradas por las Administraciones Públicas competentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales (FPSICO). Del mismo modo, podrán ser utilizadas otras herramientas, siendo igualmente válido el método CoPsoQ-Istas21".

  Y Disposición Adicional. Medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible en el trabajo.

II. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN PRL

II. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN PRL

La empresa es la más frecuentemente interpelada por la normativa preventiva. No en vano llega a afirmarse que es garante de la salud laboral.

Sin embargo, es imprescindible la colaboración diaria de la plantilla. Por ello, es lógico que varios convenios recuerden y valoren la necesidad de que todos los trabajadores sean activos en la mejora de las condiciones de trabajo.

- CC Citracc Rail, S. A, antigua Construcciones Instalación y Tracción, S. A. Artículo 23. Seguridad y Salud en el Trabajo. "Corresponde a los trabajadores velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, tanto internas de la Empresa como en los planes de Seguridad y Salud de obra y hacer uso de los equipos de protección individuales entregado por la empresa".

- CC Liga Nacional de Fútbol Profesional Artículo 52.B)16. Se sanciona "El incumplimiento de las órdenes de trabajo de una persona superiora jerárquica o de las instrucciones o normas de trabajo establecidas o de las políticas de la empresa, incluidas las relativas a prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento no genere daños o perjuicios de cualquier naturaleza o no suponga un riesgo para la seguridad del resto del personal o de terceros".

- CC UTE Las Lomas Disposición Adicional 9. Prevención de riesgos laborales. "El derecho de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos del trabajo presupone y lleva aparejado, a su vez, el correlativo deber de cumplir, en todo momento, con responsabilidad, rigor y adecuadamente todas las medidas y acciones de protección y seguridad que se establezcan frente a dichos riesgos, incluyendo la realización de las acciones formativas que desarrolle la Empresa. La Empresa, junto con los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes legales especializados en la materia, procurarán el adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el fomento de una cultura adecuada de la prevención".

- CC Industria de Turbo Propulsores, S. A. U. (fábrica de Ajalvir) Artículo 61. Sugerencias. "El sistema de sugerencias debe incidir, entre otros, sobre los temas siguientes:

  a) Mejora de métodos y procesos de producción (productividad y reducción de costes)

  b) Calidad del producto

  c) Salud Laboral (mejora de la calidad del puesto de trabajo)".

- CC Centro para el Desarrollo Tecnológico y de la Innovación Artículo 51. Principio general. "De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los trabajadores del CDTI tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su

estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo".

- CC TK Elevator Manufacturing Spain, S. L. U. (provincia de Madrid) Artículo 29.2 Reglamento Comité de Seguridad y Salud Laboral.

- CC Ayuntamiento de San Martín de Valdeiglesias Artículo 28.3. Salud Laboral. "Corresponde a cada empleado/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la administración. Para ello:

  — Los/as empleados/as municipales pondrán en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos en el trabajo.

  — Informarán de inmediato de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los/as empleados/as.

  — Utilizarán adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, materiales, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio con los que desarrollen su actividad. Asimismo, utilizarán correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los lugares de trabajo y harán buen uso de los medios y equipos de protección facilitados por el Ayuntamiento, de acuerdo con las instrucciones recibidas.

    Colaborarán para que el Ayuntamiento pueda garantizar condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

  — Formarán parte, cuando se les designe, de los equipos de emergencia que se determinen para planes de autoprotección y medidas de emergencias en los edificios municipales".

- CC Valeo España, S. A. U. Artículo 11. Estructura organizativa. "Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas legalmente en materia de Seguridad y Salud y en particular:

  — Utilizar correctamente los medios y equipos de protección.

  — Usar adecuadamente los útiles de trabajo.

  — No poner fuera de funcionamiento o inutilizar los dispositivos de seguridad existentes en cada máquina o en el lugar del trabajo.

  — Informar de inmediato de aquellas situaciones que se entiendan que entrañen un peligro o riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

  — Contribuir en la mejora continua mediante la aportación de iniciativas y sugerencias".

- CC Rotocobrhi, S. A. U. Artículo 43.2 Obligaciones de los trabajadores. "Los trabajadores tienen como obligación fundamental velar, mediante el cumplimiento de las medidas de

prevención adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. En particular, los trabajadores están especialmente obligados a:

a) Usar adecuadamente los equipos de trabajo, sustancias y cualquier otro medio con el que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

d) Informar de inmediato sobre cualquier situación que entrañe riesgo para la seguridad y la salud.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

f) Cooperar con la Empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras. El no cumplimiento, por los trabajadores, de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de falta muy grave. Los trabajadores vendrán asimismo obligados a respetar las limitaciones en el consumo de tabaco en el centro de trabajo, que vengan establecidas en la normativa antitabaco a la que ha quedado hecha referencia en el párrafo inicial del presente artículo 44. Su contravención tendrá también la consideración de falta muy grave".

- CC Buhler, S. A Artículo 29.2. Medios de protección personal. "La Empresa entregará anualmente a todas las personas trabajadoras los equipos de protección individual (EPI) correspondientes a cada puesto de trabajo. El EPI será de uso obligatorio para las personas trabajadoras, pudiendo considerarse cada incumplimiento de esta obligación una infracción del deber de obediencia y cumplimiento de las instrucciones de trabajo".

- CC Amaservi Limpieza, S. L. Artículo 32.3.1. Falta muy grave. "La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señala- das, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda actuación consciente y deliberada de la persona trabajadora efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad".

- CC UTE Áreas Infantiles Madrid Artículo 10. Derechos y deberes de las personas trabajadoras. "1. Adicionalmente a los derechos y deberes de las personas trabajadoras establecidos en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, a todo el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se le reconocen los relacionados a continuación:

  — Cuidar de los vehículos y resto de recursos puestos a su disposición, siendo los responsables de los mismos durante su jornada.

— Es obligatorio realizar inspecciones oculares y funcionales y bajarse de los vehículos para preservar la seguridad de los elementos.

— Evitar actitudes negligentes desde el punto de vista de la seguridad y salud

— Conducción responsable y eficiente por el municipio.

— Acudir al puesto de trabajo en condiciones que permitan un desempeño profesional adecuado y seguro".

- CC Tripulantes de Cabina de Pasajeros (TCPs) de la Compañía Plus Ultra Líneas Aéreas, S. A. Artículo 8.4. Faltas y sanciones. "Serán muy graves las siguientes:

  — Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando el trabajador de baja por enfermedad o accidente, así como toda manipulación hecha para prolongar la baja.

  — También se incluirá dentro de este apartado la realización de dichos trabajos durante los períodos de disfrute de las reducciones de jornada o excedencias sin autorización expresa de la Empresa.

  — La negativa a someterse a un test de alcohol o drogas cuando ello sea requerido por un agente de la autoridad o por la empresa.

  — El consumo de bebidas alcohólicas o drogas estupefacientes durante el período que se establece en la normativa aplicable anterior a la presentación para el comienzo de la actividad aérea, o al inicio de un período de imaginaria, así como su consumo durante el tiempo de trabajo.

  — El consumo, introducción o posesión en locales de la Compañía de drogas, estupefacientes, así como la permanencia en el mismo en estado de intoxicación, o conducta afectada por dichas sustancias, y/o la tenencia o transporte de las mismas durante la actividad laboral valiéndose de su condición de empleado de la Compañía".

- CC Cooltra Motosharing, S. L. U Artículo 32. Seguridad y Salud en el Trabajo. "El personal de la compañía deberá utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados para la realización de las citadas tareas, de acuerdo con las instrucciones recibidas por parte de la empresa, sin que quepa su abandono o su puesta fuera de funcionamiento. En los casos en que el trabajador/a advierta defectos o disfunciones en el uso de los equipos de protección o cuando los mismos se encuentren deteriorados o reducida su eficacia, deberán comunicar de inmediato este hecho a su superior a efectos de poder proceder a su reposición por la Empresa".

- CC Valoriza Servicios Medioambientales en el Servicio de Recogida Selectiva de Envases de Fuenlabrada Artículo 24. Seguridad y Salud. "La empresa, las personas trabajadoras y la RLT velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo dispuesto en la ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o aquellas que en un futuro la puedan sustituir, siendo que, en caso contrario, se aplicará el régimen disciplinario conforme proceda a derecho en función de la falta correspondiente".

- CC Ediciones Cónica, S.A. Artículo 49. Obligaciones de las personas trabajadoras. "1. Las personas trabajadoras tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuado cumplimiento. Específicamente:

  a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

  b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

  c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

  d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

  e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

  f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

  2. La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de las personas trabajadoras, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos.

  3. Los representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medio, y de la gravedad de los incumplimientos al respecto"

III.
PREVENCIÓN DE RIESGOS ADAPTADA

III. PREVENCIÓN DE RIESGOS ADAPTADA

Si hay una materia en la que los convenios tienen un papel preponderante en la salud laboral, es en la adaptación a las concretas necesidades del Sector o de la compañía. Vemos a continuación los convenios que han aterrizado en su realidad las obligaciones preventivas para que se muestren explícitamente los derechos y obligaciones en cada situación.

- CC Citracc Rail, S. A, antigua Construcciones Instalación y Tracción, S. A. Artículo 42. Asistencia Médica. "El Servicio Médico Contratado de la Empresa complementará los reconocimientos anuales que se vienen practicando con otros específicos, como audiometrías, vacunaciones preventivas, revisiones de la vista y análisis y radiografías especiales para aquellos trabajadores cuyas circunstancias de edad o condiciones físicas ambientales, hagan necesarios dichos reconocimientos".

- CC Valoriza Servicios Medioambientales, S.A., Villanueva del Pardillo Artículo 30. Reconocimiento médico. "Se establece la obligatoriedad en la realización de un reconocimiento médico anual, para el cual se concederá el día de la revisión médica. En caso de que se realice dicho reconocimiento en un día no laborable, se trasladará dicho permiso al inmediatamente posterior o siguiente laborable".

- CC FCC Medioambiente, S.A., UTE RM VAO y UTE 2022 Recogida Madrid Sur Artículo 48. Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida. "Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial que le impidiera seguir realizando el trabajo de sus funciones y/o especialidad profesional con aptitud suficiente, las Empresas adjudicatarias le acoplarán a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo con anterioridad a dicho cambio".

- CC FCC Medioambiente, S. A., UTE RM VAO y UTE 2022 Recogida Madrid Sur Articulo 49. Medidas de prevención. "Las empresas adjudicatarias, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se comprometen:

  — A elaborar un plan de evaluación de riesgos que deberá estar terminado dos meses después de la firma del Convenio.

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

  — A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la Legislación vigente.

  — A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.

  Así se realizará por parte de los servicios médicos una revisión anual, siendo el trabajador avisado con una antelación de 24 horas como mínimo.

  Dicha revisión es de carácter voluntario salvo las excepciones fijadas en el art. 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y los reconocimientos exigidos en el art. 243 de la Ley General de la Seguridad Social.

Estos reconocimientos deben consistir al menos en:

— Confección de un historial médico-laboral.

— Toma de datos antropométricos.

— Presión arterial y pulso.

— Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.

— Control audiométrico.

— Control visual.

— Espirometría (en aquellos trabajos expuestos a ambientes pulvígenos)

— Electrocardiograma a todo trabajador mayor de 50 años, o en aquellos casos en los que la exploración clínica ponga de manifiesto alteraciones cardiacas.

— Pruebas de sangre y orina tipo estándar.

— Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores en caso de necesidad.

El resultado de la exploración se notificará por escrito al trabajador y será de carácter estrictamente confidencial y aclaratorio entre el trabajador y el médico de Empresa.

El día para realizar dicho reconocimiento será a cargo de la empresa y nunca en el día de libranza del trabajador.

Y a documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

Las empresas adjudicatarias instalarán filtros en las pantallas de los ordenadores y se realizará anualmente una revisión oftalmológica específica al personal administrativo que realice sus funciones con ordenadores".

- CC Sector Construcción y Obras Públicas Artículo 11. Pruebas de aptitud. "1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. La persona trabajadora, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometida a un control de salud, según se establece en el artículo siguiente.

3. Una vez considerada apta, la persona trabajadora contratada deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo".

- CC Wolmer Asesores Artículo 27. Revisiones médicas. "Se realizará un reconocimiento médico, lo más completo posible, una vez al año, para los trabajadores con más riego de toxicidad, especialmente a los trabajadores de la planta de compostaje, que se complementará con radiografía de pulmones".

- CC Sector Construcción y Obras Públicas Artículo 12. Vigilancia y control de salud. "1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

  2. La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

  3. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para la persona trabajadora, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de las personas trabajadoras, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para la misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

  4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo de la persona trabajadora y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada".

  Y artículo 53 bis. Adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos. "Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, las evaluaciones de riesgos laborales de las empresas deberán contener medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.

  Las evaluaciones de riesgos laborales deberán tomar en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

  Dentro de los términos contemplados en la disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, la empresa podrá adaptar

las condiciones y horarios de trabajo de los días en los que se emitan avisos de nivel naranja o rojo por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas, y las medidas contempladas en las evaluaciones de riesgos laborales no garanticen la protección de las personas trabajadoras, de conformidad a las reglas que se establecen a continuación:

1. Emitido el aviso de fenómeno meteorológico adverso, de nivel naranja o rojo, por la AEMET, la empresa procederá a adaptar, en cumplimiento de la obligación que impone el Real Decreto, las condiciones de trabajo de las horas y días afectados por dicho aviso, siguiendo las reglas fijadas al respecto en el presente artículo. En todo caso, se priorizará la sustitución de la realización de las tareas inicialmente previstas por la realización de otras tareas que no impliquen riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.

2. Si no fuera posible la realización de esas otras tareas, la adaptación de las condiciones de trabajo podrá consistir, tanto en la reducción o modificación de la jornada diaria prevista, como en la alteración de la hora de inicio y/o finalización de la misma, y se podrá llevar a cabo por vía de:

   a) Intentar, en la medida de lo posible, realizar la jornada de forma continuada

   b) Adelantar la hora de inicio de la jornada diaria

   c) Postponer la hora de inicio de la jornada diaria

   d) Interrumpir la jornada diaria

   e) Interrumpir y reanudar la jornada diaria, con un máximo de 2 horas de intervalo

   f) Adelantar la hora de finalización de la jornada diaria

   g) Postponer la hora de finalización de la jornada diaria

3. Si se interrumpiesen tareas durante la jornada diaria, éstas se podrán reanudar en el mismo día en las horas en las que no concurran dichos fenómenos meteorológicos adversos o, de concurrir, se garantice la debida protección de la persona trabajadora. Si la empresa plantease que la reanudación conllevara terminar la jornada laboral más tarde del horario inicialmente previsto, y siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la legislación municipal o autonómica permita la ampliación de horarios para la las obras y trabajos de construcción, modificación, reparación o derribo de edificios e infraestructuras, deberá comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, y la realización de jornada fuera del horario ordinario habrá de contar con el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

4. Siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la legislación municipal o autonómica permita la ampliación de horarios para la obras y trabajos de construcción, modificación, reparación o derribo de

edificios e infraestructuras, se podrán adelantar y/o posponer las horas de inicio y de terminación de la jornada diaria inicialmente previstas. La postposición de la hora de terminación de la jornada diaria inicialmente prevista no podrá llevarse a cabo durante el período de jornada continuada, salvo que medie el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

5. La empresa, para la adaptación de las condiciones de trabajo enumerada en el apartado 2 de los días afectados por aviso de nivel naranja o rojo emitido por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas, deberá preavisar a la persona trabajadora, y comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, con un mínimo de setenta y dos horas (antelación con la que la AEMET emite la información). Si la persona trabajadora no pudiese atender a esta adaptación de las condiciones de trabajo por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, no podrá ser objeto de ningún tipo de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo.

6. Si la AEMET desactivase el aviso de fenómeno meteorológico adverso de nivel naranja o rojo para el o los días que la empresa hubiese preavisado de la adaptación de las condiciones de trabajo, si aquella quisiera dejar sin efecto ésta, deberá recabar el consentimiento expreso de la persona trabajadora lo antes posible y, en cualquier caso, antes del inicio de la jornada laboral del día en cuestión, y comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo.

7. Cuando la AEMET emitiese un «aviso especial» o «excepcional», en los términos definidos por la misma (coincidencia de determinados fenómenos meteorológicos adversos, la intensidad de los mismos, su duración temporal o su coincidencia con épocas o eventos de marcada importancia social que puedan incrementar el impacto de los fenómenos meteorológicos adversos), no será exigible el preaviso establecido en el apartado 5 para la adaptación de las condiciones de trabajo. En estos supuestos la empresa no podrá en ningún caso aplicar el régimen disciplinario respecto de aquella persona trabajadora que no pudiese atender, por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, a la adaptación de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo. Tampoco será exigible dicho preaviso si el día, y/o el posterior a éste, en el que se emitiese el aviso de nivel naranja o rojo por parte de la AEMET no fuese laborable, debiendo la empresa preavisar a la persona trabajadora de la adaptación de las condiciones de trabajo con la mayor antelación posible y, en todo caso, al inicio de la jornada del primer día laborable.

8. Las horas de desarrollo de la jornada diaria prevista que hayan sido modificadas se abonarán en el mes en el que inicialmente se iban a prestar, sin perjuicio de que la prestación efectiva del trabajo se efectúe en otra fecha.

9. La persona trabajadora deberá recuperar el 70 por 100 de las horas de trabajo de los días afectados por los avisos de nivel naranja o rojo emitidos por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas

elevadas extremas que dieron lugar a que no trabajase la totalidad de la jornada diaria prevista, debiendo conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de dicha recuperación; la recuperación deberá llevarse a cabo dentro de los 6 meses siguientes al día en que se produjo la adaptación de las condiciones de trabajo.

En todo caso, serán de aplicación prioritaria las reglas específicas en materia de recuperación de horas de trabajo no trabajadas como consecuencia de la emisión de avisos de nivel naranja o rojo por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas que expresamente estuviesen regulados en pactos de empresa, siempre que estos lo hubiesen regulado con posterioridad a la entrada en vigor de la disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, introducida por el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, y en ambos se estableciese una recuperación inferior.

10. Durante la prestación del trabajo a que se refiere al apartado anterior, deberán respetarse, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legal y convencionalmente, así como la duración máxima de la jornada diaria regulada en el VII Convenio General del Sector de la Construcción y en el presente Convenio".

- CC Sector Residencias y Centros de Día Privados y Concertados Artículo 30. Drogodependencias. "El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada: Preventiva. Se priorizan medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo. Asistencial. Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite. Reinserción. El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud a la persona y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo. Participativa. Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación unitaria o sindical del personal o en su defecto al propio personal. No sancionadora. El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo".

- CC Tabacalera, S. L. U. Artículo 60. Promoción y vigilancia de la salud. "La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los protocolos específicos derivados de las evaluaciones de riesgos o criterios de las autoridades sanitarias pertinentes. El contenido de dichas revisiones será desarrollado por el Servicio de Prevención con el que se tiene concertada la especialidad preventiva correspondiente. Los requisitos y obligatoriedad de esta vigilancia de la salud se regirán por lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995. De igual manera, en los exámenes de salud que se efectúen a las personas trabajadoras se tratará de causar

las menores molestias posibles, siendo asimismo proporcionales al riesgo. En todo caso, se respetará el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona de la persona trabajadora y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El personal sanitario del servicio de prevención deberá: Analizar los resultados de vigilancia de la salud del personal y de la evaluación de riesgos, con criterios epidemiológicos y, en su caso, proponer medidas tendentes a mejorar las condiciones y el medioambiente del trabajo. Estudiar y valorar particularmente los riesgos que puedan afectar a las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y, en su caso, a aquellas personas trabajadoras sensibles a determinados riesgos, proponiendo las adecuadas medidas preventivas. Los servicios de vigilancia de la salud propondrán campañas de promoción de la salud cara a la mejora de los hábitos saludables en la población trabajadora".

- CC Real Federación Española de Fútbol Árbitros Profesionales de la Competición Profesional de Fútbol Femenino Artículo 13. Reconocimientos médicos. "Como medida de prevención de riesgos, la R.F.E.F. pondrá sus mayores esfuerzos para que los desplazamientos de las plantillas sean en condiciones que garanticen el descanso de las árbitras, como por ejemplo, en avión o tren de alta velocidad".

- CC Sector Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos. Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid Artículo 29. Reconocimiento médico. "Dadas las características especiales del sector en el que se debe de proteger tanto al conductor, usuarios, y el resto de circulación viaria, el personal de movimiento deberá someterse a los controles aleatorios de droga y alcohol que se establezcan en la empresa".

- CC Sector Derivados del Cemento Artículo 64. Prioridad en puestos de trabajo. "Las personas trabajadoras mayores de 55 años tendrán prioridad, dentro de su misma categoría o grupo, a ocupar los puestos de trabajo de menor esfuerzo".

- CC Sector de la Madera Artículo 41.6. Vigilancia de la Salud. "Las personas trabajadoras comprendidas en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. La empresa ofrecerá un reconocimiento médico inicial y específico acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo, se llevarán a cabo reconocimientos médicos con carácter anual. Esta vigilancia de la salud se realizará siempre con el consentimiento de las personas trabajadoras y respetando todo lo establecido en el ART. 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales." Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo y, en concreto: Alveolitis alérgica extrínseca; Asma laboral; Manipulación manual de cargas; Movimientos repetitivos; Neuropatías por presión; Ruido".

- CC Alstom Movilidad, S.L.U. Artículo 24. Salud y Seguridad laboral. "Debido al trabajo diario en pantallas de ordenador, donde el riesgo fundamental se produce en la columna vertebral y en la vista, todos los empleados de la empresa que utilicen puestos de trabajo en ordenador, en los reconocimientos médicos anuales de la compañía, se incorporará un nuevo reconocimiento médico específico para los ojos, así como una revisión ósea de columna".

- CC Recimant, S. L. Artículo 27. Revisiones médicas. "Los trabajadores tendrán derecho a que se les realice un reconocimiento médico que constará de unas pruebas mínimas, como son:

  Audiometría

  Control visual

  Espirometría

  Análisis de sangre y orina.

  Exploración clínica

  Se realizará un reconocimiento médico, lo más completo posible, una vez al año, para los trabajadores con más riesgo de toxicidad, especialmente a los trabajadores de la planta de compostaje, que se complementará con radiografía de pulmones".

- CC Sector Cines (Exhibición) Artículo 30. Seguridad en el trabajo. "El personal de cabina no estará obligado a proceder a la sustitución de las lámparas xenón cuando la empresa no le provea de máscara, guantes y peto de protección".

- CC Ediciones Cónica, S.A. Artículo 50. Revisión médica. "1. En función de la evaluación de riesgos de los puestos realizada, el área de Vigilancia de la salud contratada, según su criterio profesional, establecerá los protocolos de reconocimientos iníciales y periódicos apropiados de acuerdo a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

  2. La empresa arbitrará medidas para prestar una atención especial a los protocolos de salud correspondientes a trabajos con pantallas de ordenador, en particular los relativos a oftalmología, afecciones musculares y de espalda.

  3. Se realizará un plan de revisión médica cuatrimestral para las personas trabajadoras que trabajen a turnos y cuya turnicidad incluya trabajar en turno de noche, salvo que por el servicio de prevención se determine otra periodicidad".

IV. CREACIÓN COMISIÓN ESPECÍFICA

IV. CREACIÓN COMISIÓN ESPECÍFICA

En ocasiones, la complejidad técnica de la prevención en el Sector o empresa desaconseja una regulación pormenorizada en el convenio y se prefiere una remisión a una comisión, de forma que periódicamente pueda reunirse, evaluar y acordar lo que estime prudente con relación a esta materia.

- CC Sector Derivados del Cemento Artículo 50.2. Condiciones generales. Comisión Paritaria de Seguridad y Salud laboral. "Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por seis representantes de las organizaciones sindicales (CC.OO. del Hábitat y UGTFICA) y seis de la representación empresarial (ANEFHOP Y ANDECE) firmantes de este Convenio. Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones: Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo. Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial. Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados".

- CC Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España Artículo 29. Seguridad y Salud Laboral. "En cumplimiento de la legislación vigente, Ley 31/1995, las partes firmantes acuerdan constituir un Comité de Seguridad y Salud compuesto paritariamente por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la Empresa o sus representantes, de otra".

- CC Sector Cines (Exhibición) Artículo 49. Comisión paritaria sectorial para la formación, seguridad y salud laboral.

- CC Sector Limpieza Hermética de Madrid Capital Artículo 40. Salud laboral. "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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales".

V.
PLUS DE TRABAJOS MOLESTOS, INSALUBRES O PELIGROSOS Y POR FATIGA

V. PLUS DE TRABAJOS MOLESTOS, INSALUBRES O PELIGROSOS Y POR FATIGA

Aunque el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva aboga por la desaparición de conceptos salariales que parecen retribuir por desarrollar trabajos en condiciones peligrosas, sustituyéndolos por seguridad y salud, lo cierto es que la inercia de los convenios impide a veces una traslación de dichos conceptos salariales a salario base, por lo que veremos que permanecen en algunos de ellos, si bien se verá que la denominación no se corresponde a trabajos realmente penosos, sino a retribuciones salariales que los negociadores no desean reconfigurar.

- CC FCC Ámbito, S. A. U., aplicable a las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito de actividad de dicha empresa en el aeropuerto de Adolfo Suárez Madrid-Barajas. Artículo 13. Plus penoso, tóxico y peligroso. "Las personas trabajadoras en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, dadas las circunstancias en que se presta el servicio, tendrán derecho al percibo de un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad equivalente a un porcentaje del salario base".

- CC OHL Servicios Ingesan Limpieza Viaria de Sevilla la Nueva Artículo 9. Plus Tóxico, Penoso y Peligroso.

- CC Valoriza Servicios Medioambientales, S.A., Villanueva del Pardillo Artículo 15. Plus tóxico-penoso-peligroso.

- CC FCC Medioambiente, S.A., UTE RM VAO y UTE 2022 Recogida Madrid Sur Artículo 10. Penosidad y Peligrosidad. "El personal al que se refiere en el anexo I del presente Convenio percibirá un complemento por Penosidad y Peligrosidad consistente en una cantidad fija por día realmente trabajado".

- CC UTE Mercamadrid, Prezero, S.A.U. y Prezero Gestión de Residuos, S.A. Artículo 10. Plus Penoso Peligroso. "Se establece el cobro de un plus denominado Penoso Peligroso consistente en un 20% sobre el salario base. Además, Plus Higiene: Se establece un plus para los puestos de trabajo que tengan derecho al devengo de este plus.

  Plus manejo maquinaria. Aquellos peones que manejen maquinaria percibirán un plus de maquinaria de 114€ mensuales por el manejo de vehículos y maquinaria, conforme al siguiente procedimiento. Percibirán el plus integro aquellos trabajadores que hayan manejado maquinaría más del 70% de los días trabajados en el mes. Aquellos trabajadores que hayan manejado maquinaria entre el 20 y el 70% de los días trabajados percibirán el 50% del plus maquinaria. Para el percibo el plus maquinaria es necesario no haber tenido más de un accidente, avería o incidente con la maquinaria que sea responsabilidad del trabajador, en caso de que se haya tenido dos incidentes, avería o accidentes se percibirá el 50% del plus, y si se ha tenido tres o más, no tendrá derecho el percibo del plus maquinaria".

- CC Actren Mantenimiento Ferroviario, S. A. Artículo 21. Complemento de penosidad, toxicidad o peligrosidad. "A este respecto se estará a lo dispuesto en el convenio de industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid, incluido lo referente a su retribución, que será del 20, 25 o 30% respecto a los salarios base establecidos en dicho Convenio Colectivo.".

V.
PLUS DE TRABAJOS MOLESTOS, INSALUBRES O PELIGROSOS Y POR FATIGA

- CC FCC Medioambiente, S. A., UTE RM VAO y UTE 2022 Recogida Madrid Sur Artículo 10. Penosidad y Peligrosidad. "El personal a que se refiere en el anexo I del presente Convenio, percibirá un complemento por Penosidad y Peligrosidad consistente en una cantidad fija por día realmente trabajado".

- CC Sector de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos Artículo 30. Distribución de la jornada. "Las personas trabajadoras que realicen trabajos nocivos o peligrosos tendrán una jornada de treinta y cinco horas semanales".

- CC Centro San Juan de Dios (Ciempozuelos) Artículo 23.2.i). Plus tóxico, penoso y peligroso. "En la consideración de la actividad del centro todo el personal de plantilla percibirá un plus de penosidad (denominado en nómina plus tóxico. La cuantía de este plus será del 3 por 100 del salario base de cada persona trabajadora y se devengará y cobrará en quince mensualidades. Se acuerda expresamente que, si en el futuro se establece cualquier otro plus o plus igual, por norma de rango superior o convenio autonómico, provincial o nacional, el plus de penosidad será absorbible".

- CC Wolmer Asesores Artículo. 10. Toxicidad. El personal adscrito a este convenio percibirá un complemento de toxicidad consistente en el 30% del salario base día, por cada día laborable efectivamente trabajado.

- CC Acciona Servicios Urbanos, S. L., con su personal de los servicios de limpieza viaria y recogida de basuras en el término de Alcobendas Artículo 25.b). Plus tóxico, penoso y peligroso.

- CC UTE Las Lomas El Plus de peligrosidad desaparece. Artículo 20. Plus de puesto de trabajo (PPT). "Este plus es inherente al puesto de trabajo específico y valora las características propias del mismo, en todos los aspectos, y, entre otras, las atribuciones que tiene, las responsabilidades exigidas, las condiciones del lugar de trabajo donde se desarrolla, el ambiente de trabajo, la dificultad para su realización, los riesgos inherentes al puesto y lugar de trabajo, etcétera. En cualquier caso, incluye el plus de suciedad que cobraba todo el personal".

- CC Sector Construcción y Obras Públicas Artículo 39. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos. "A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 25 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100".

- CC Servicio de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Majadahonda Artículo 23.b. Plus de trabajo tóxico, penoso y peligroso.

- CC Ayuntamiento de Soto del Real (personal laboral) Anexo 6.1. Retribuciones complementarias. "Complemento de Inclemencias meteorológicas: se pagará 75 €. Durante los meses de noviembre a marzo, para todo el que esté trabajando".

- CC Industria de Turbo Propulsores, S. A. U. (fábrica de Ajalvir) Artículo. 15. 2.3. Plus de trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso.

Artículo 19. Plus de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos. "- Cuando se dé una circunstancia,0,53 €/hora efectiva

— Cuando se den dos circunstancias, 0,56 €/hora efectiva

— Cuando se den tres circunstancias, 0,60 €/hora efectiva".

- CC Servicios Securitas, S. A., Bomberos Airbus Getafe Artículo 29 c) Plus tóxico-penoso-peligroso. "Se establece el presente plus para aquellos trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, toxicas o peligrosas. Su abono será mensual, de conformidad con lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo".

- CC Fomento de Construcciones y Contratas, S. A., para el centro de trabajo "Estación de transferencia de Las Rozas" Artículo 17. Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad. "Todas las personas trabajadoras del centro de trabajo percibirán dicho plus".

- CC Real Club de la Puerta de Hierro Artículo 34. Plus de Fumigación. "El personal que realice tareas de fumigación percibirá una compensación por importe de 3,42 € por cada hora de trabajo invertida en realizar dicha tarea".

- CC Defta Spain, S. L. U. Artículo 26. Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad. "Las circunstancias de toxicidad, penosidad y peligrosidad que pudieran existir en los distintos puestos de trabajo, ya se han tenido en cuenta, con carácter general, al establecer las retribuciones que se asignan a cada grupo profesional. No procederá por tanto el abono de ningún complemento salarial específico por este concepto. No obstante, si en el futuro, por causas o circunstancias excepcionales, se produjera una variación sustancial en las condiciones de trabajo a que este artículo se refiere, la Dirección de la Empresa, en el plazo de 60 días a contar desde el siguiente al que tuviera conocimiento de ello, estudiará la forma de hacer desaparecer esas condiciones especialmente tóxicas, penosas o peligrosas, o de reducirlas hasta los máximos permitidos. Solamente en el caso de persistir las condiciones excepcionales transcurrido el citado plazo de 60 días, se abonará un complemento salarial que se percibirá por hora efectivamente trabajada. Por tanto, no se incluirá en las pagas extraordinarias de verano y navidad y quedará excluido de la retribución por vacaciones siempre y cuando no constituya retribución habitual y ordinaria la persona trabajadora. Este complemento será del 21,82%".

- CC OHL Servicios-Ingesan para las y los trabajadoras/es del término municipal de Navalcarnero (Sección de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria) Artículo 8.4. Plus Penoso y/o Peligroso.

- CC Empresas que prestan servicios de limpieza, conservación y mantenimiento de los jardines de Madrid. Artículo 18. Pluses de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos. "En el devengo y abono de estos Pluses, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería".

- CC Ascan Servicios Urbanos, Sociedad Limitada Artículo 27. Plus penoso, tóxico y peligroso.

- CC Sector Derivados del Cemento Artículo 37. Plus de altura. "Tendrán derecho a este Plus las personas trabajadoras que realicen labores de colocación de estructuras, cubiertas

y otros elementos en alturas superiores a 7 metros, mientras se efectúen las citadas misiones. Este Plus, sobre el salario base, será del 20%".

- CC OHL Servicios INGESAN Limpieza Viaria y Recogida en Soto del Real Artículo 27. Plus Tóxico-penoso. "Este plus, se abonará a todos los trabajadores encuadrados en las actividades de Limpieza Viaria y Recogida y, se abonará a razón de la actividad, por día efectivo de trabajo".

- CC Sector Limpieza Publica Viaria Madrid-Capital. Artículo 28.b). Plus de trabajo tóxico, penoso o peligroso.

- CC Valoriza Servicios Medioambientales en su centro de trabajo de limpieza viaria y recogida de RSU de San Fernando de Henares. Artículo 13. Plus penoso, tóxico y/o peligroso.

- CC Sector de la Madera Artículo 16. Complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad. "1º.- A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado a la parte proporcional del tiempo trabajado.

  2º.- Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo. 3º.- Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable".

- CC Alstom Movilidad, S.L.U. Artículo 29. Pluses varios. "Al personal que realice trabajos en circunstancias que supongan penosidad, toxicidad y/o peligrosidad se le abonará el denominado Plus de Seguridad y Salud, teniendo en cuenta que dentro de dicho plus está contemplado el Plus por conducción de vehículos".

- CC Recimant, S. L. Artículo 9. Toxicidad. "El personal adscrito a este convenio percibirá un complemento de toxicidad consistente en el 30% del salario base diario".

- CC Sempsa Joyería Platería, S. A. Artículo 10. Pluses y complemetos. Plus de turnicidad, tóxico, incentivo de seguridad y salud, paga complementaria de Navidad, antigüedad.

- CC OHL Servicios Ingesan Carros Portaequipajes en el Aeropuerto Adolfo Suárez Madrid-Barajas Artículo 32. Manipulación de Cargas. "El empresario, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre Manipulación Manual de Cargas, que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.

Artículo 35. Peligrosidad. "Tras la oportuna actualización de la evaluación de riesgos realizada por técnicos de prevención, así como por los delegados de prevención, se determinarán los trabajos que pudieran ser peligrosos, así como el tiempo de su duración".

- CC Sector Limpieza Hermética de Madrid Capital Artículo 28.b): Penoso, tóxico y peligroso.

- CC Valoriza Servicios Medioambientales en el Servicio de Recogida Selectiva de Envases de Fuenlabrada. Artículo 8.d). Plus Tóxico, penoso y peligroso.

- CC ID Logistics Iberia, S.A.U. (Centro de Trabajo de Getafe) Artículo 21 bis. Plus de trabajo penosos en cámaras frigoríficas de congelación. "Las personas trabajadoras que, por habitual función, durante todas las jornadas del mes, trabajen en cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación de –18 grados C.º o inferiores, percibirá un plus mensual de 150 € brutos al mes durante los años 2027, 2028 y 2029. Este plus se percibirá de manera proporcional al tiempo de trabajo efectivo en cámaras de congelado. La media del plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación antes referido, se percibirá en vacaciones, siempre que, en los 12 meses anteriores, el plus se haya percibido más de 6 meses".

VI.
INCENTIVOS EN PREVENCIÓN

VI. INCENTIVOS EN PREVENCIÓN

Algunas compañías entienden necesario estimular a la plantilla y a la dirección en la búsqueda de cada vez mayor seguridad en el trabajo, de forma que se configuran diversas formas de incentivar o agradecer el constante esfuerzo por observar las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

- CC FCC Ámbito, S. A. U., aplicable a las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito de actividad de dicha empresa en el aeropuerto de Adolfo Suárez Madrid-Barajas. Artículo 17. Plus de no siniestralidad. "Los empleados pertenecientes a los puestos de trabajo o áreas funcionales que se especifican en las tablas del Anexo I que no tengan ningún parte de accidente en el transcurso del mes natural, obtendrán un plus mensual de no siniestralidad".

- CC Ayuntamiento de Soto del Real (personal laboral) Artículo 41. Salud Laboral. Principios generales. "El Ayuntamiento de Soto del Real consignará anualmente una partida presupuestaria para atender las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales. Para la cuantificación de esta partida serán tenidas en cuenta las sugerencias e informes del Comité de Seguridad y Salud. El control y destino del fondo presupuestario se realizará por el CSS para el cumplimiento de sus facultades, englobándose estas en tres grupos: Prevención, Formación e Información".

- CC UTE Áreas Infantiles Madrid Artículo 27. Gratificación Cero Accidentes. "Se crea una gratificación denominada "cero accidentes" por importe bruto de 70 euros brutos anuales no consolidables por persona trabajadora a jornada completa al cual tendrá derecho todo el personal siempre y cuando no se haya producido ningún accidente de trabajo en el año inmediatamente anterior (del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año). siendo esta condición indispensable para su percibo.

  El personal a jornada parcial tendrá derecho a su percibo de forma proporcional de conformidad con el porcentaje de su jornada efectiva".

- CC Sempsa Joyería Platería, S. A. Artículo 18. Incentivo Seguridad y Salud Laboral. "Con el fin de promover la participación activa del personal en la prevención de riesgos laborales y evitar estos accidentes de forma que se reduzca en 2026 la cifra media de horas de baja por accidente del año 2025, se establece un incentivo de 2,90 euros por persona y día de asistencia al trabajo, además de la observancia de las normas establecidas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como de aquellas normas que este mismo Comité pueda establecer en sus reuniones habituales".

VII.
ERRADICAR EL ACOSO

VII. ERRADICAR EL ACOSO

El acoso laboral, sexual o por razón de sexo en el trabajo ha de ser erradicado y, además, es objeto de protocolos específicos, independientemente del tamaño de la empresa.

No obstante, en varios convenios colectivos se incluyen medidas o protocolos desarrollados para facilitar el cumplimiento de la normativa y evitar este tipo de situaciones en los centros de trabajo.

- CC OHL Servicios Ingesan Limpieza Viaria de Sevilla la Nueva Anexo II. Protocolo contra el acoso en el trabajo.

- CC Actren Mantenimiento Ferroviario, S. A. Artículo 42. Abuso de autoridad. "Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, la persona trabajadora perjudicada lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o delegados de personal, para que este trámite la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de esta no satisficiera al agraviado, este o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria de vigilancia del presente Convenio".

- CC Centro San Juan de Dios (Ciempozuelos) Anexo IV. Detallado Protocolo de prevención y actuación frente a la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad.

- CC Centro para el Desarrollo Tecnológico y de la Innovación. Anexo III. Protocolo de prevención de acoso laboral.

- CC KCI Clinic Spain, S.L. Anexo II. Protocolo contra el acoso sexual.

- CC Servicio de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Majadahonda Disposición Adicional Segunda. 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".

- CC TK Elevator Manufacturing Spain, S. L. U. (provincia de Madrid) Artículo 56. Prevención y Sanción del Acoso Sexual en el Ambiente Laboral y/o Mobbing. "56.1 En línea con la recomendación de la C.E. 92(131) relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la Empresa garantiza un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

  56.2 Ambas partes acuerdan trabajar para conseguir un entorno laboral dónde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la Empresa. Basando su trabajo en las líneas marco de prevención para evitar las condiciones susceptibles de favorecer la aparición de este tipo de actuaciones, controlar las situaciones de discriminación que se pudieran crear en el entorno, y darle soluciones satisfactorias".

- CC Casino de Juego Gran Madrid Servicios, S. L. Anexo II. Protocolo de Acoso Laboral.

- CC Real Club de la Puerta de Hierro Artículo 47. Del acoso moral, sexual, por razón de sexo en el trabajo y de la comisión de un acto o hecho irregular. "El Club ratifica su convencido compromiso de garantizar un entorno laboral positivo, libre de conductas indeseadas y de comportamientos hostiles o de aquellos que puedan suponer un acoso moral, sexual o de cualquier otro tipo. Así, y de manera totalmente ejemplificativa, se identifican los siguientes comportamientos que constituyen acoso sexual: Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual; comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas; cartas o notas con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales; insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador; tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios; toda agresión sexual o acoso por razón de sexo. Se entenderá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento o acto realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

- CC OHL Servicios-Ingesan para las y los trabajadoras/es del término municipal de Navalcarnero (Sección de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria) Anexo II. Protocolo de acoso.

- CC Valeo Service España, S. A. U. Disposición Adicional 3. Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

- CC Real Federación Española de Futbol Árbitros Profesionales de la Competición Profesional de Futbol Masculino Anexo II. Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas. Modelo de denuncia ante cualquier conducta constitutiva de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+. "Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+.

  — Ejercer violencia verbal o física contra una persona LGTBIQ+ por motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

  — Trato desfavorable a una persona LGTBIQ+ por motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

  — Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona LGTBIQ+ por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

  — Pedir a una persona LGTBIQ+ que no revele serlo en el trabajo.

  — Utilización de descalificativos basados en generalizaciones ofensivas hacia una persona LGTBIQ+".

- CC Telefónica Broadcast Services S. L. U.-Supersport Televisión S. L. UTE Artículo 38. El acoso laboral en las relaciones de trabajo y su comportamiento. Completo desarrollo del tratamiento ante el acoso laboral.

- CC Sector Hospedaje Anexo VII Medidas específicas preventivas del acoso sexual y acoso moral. Protocolo de actuación en el ámbito del convenio colectivo.

- CC Operibérica, S. A. U. (Centro de Trabajo Getafe) Artículo 26. Acoso u hostigamiento en el trabajo. "Se prohíbe cualquier conducta ilícita que constituya acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral contra subordinados, mandos, compañeros, clientes y proveedores. El trabajo debe desarrollarse en un entorno de respeto a la persona, libre de todo acoso ilegal conforme a la normativa vigente.

  En los casos en los que pueda existir cualquier tipo de situación de acoso, se podrá presentar una denuncia por escrito ante la Dirección de Personas de la empresa, quien nombrará un instructor, que realizará una investigación garantizando los principios de celeridad, confidencialidad y eficacia.

  En cualquier caso y durante todo el proceso se respetará la presunción de inocencia. Una vez terminado el expediente, la Dirección resolverá adoptando las medidas oportunas e informando del resultado del expediente al denunciante y a la representación legal de los trabajadores".

- CC Alstom Movilidad, S.L.U. Anexo VII Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

- CC Renault España Comercial, S. A Artículo 40.- Protocolo acoso sexual y/o por razón de sexo. Anexo VI Protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia hacia el colectivo LGTBI. Anexo VII. Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos.

- CC Sector Cines (Exhibición) Anexo II. Protocolo orientativo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas de exhibición cinematográfica de la Comunidad de Madrid.

- CC Sector de Fábrica de Pan Artículo 48. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral.

- CC Ediciones Cónica, S.A. Disposición Adicional Octava. Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso.

VIII. DESCONEXIÓN DIGITAL Y USO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS

VIII. DESCONEXIÓN DIGITAL Y USO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS

Desde 2018 la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales obliga a que todas las empresas tengan un protocolo de desconexión digital. De nuevo, varios convenios facilitan a las compañías el cumplimiento de esta normativa. Además, es muy frecuente aludir a la prevención de riesgos laborales también en el ámbito del teletrabajo.

- CC Liga Nacional de Fútbol Profesional Artículo 34. Desconexión digital. Completa regulación del derecho de desconexión digital.

- CC UTE Mercamadrid, Prezero, S.A.U. y Prezero Gestión de Residuos, S.A. Disposición Adicional 5ª. Regulación exhaustiva de la desconexión digital.

- CC Actren Mantenimiento Ferroviario, S. A. Anexo V.7. PRL en Teletrabajo. "En la modalidad de teletrabajo, se mantienen los derechos y obligaciones contenidos en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, teniendo en cuenta todos los factores ergonómicos, psicosociales y de seguridad aplicables. La evaluación de riesgos tendrá en cuenta los posibles riesgos a los que pudiera estar expuesta la persona que trabaja a distancia, y en su caso se establecerán las acciones necesarias a través de la planificación preventiva. En este sentido, la persona deberá rellenar y entregar a la Empresa un cuestionario de autoevaluación del teletrabajo y medidas preventivas, que se le hará llegar a través del Servicio de Prevención Propio".

- CC Manufacturas y Accesorios Eléctricos, S. A. Artículo 27.3. Desconexión Digital. "Se reconoce y garantiza el "derecho a la desconexión digital" para todos los empleados de Manufacturas y Accesorios Eléctricos, S. A. Como tal, excepto en los casos de urgencia o gravedad indicados como tales, no se puede reprochar a ningún empleado por no haber respondido a una solicitud durante sus períodos de descanso o suspensión del contrato de trabajo (a modo de ejemplo meramente enunciativo: descanso diario y semanal, días festivos, permisos, licencias, vacaciones, procesos de incapacidad temporal...).

  Este principio no se aplicará a los empleados que pudieran estar en servicio de guardias retribuidas. En este sentido y de conformidad con el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales establece; "El empleador, previa audiencia a los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática"".

- CC TK Elevator Manufacturing Spain, S. L. U. (provincia de Madrid) Artículo 38. Desconexión digital. "Las partes firmantes conscientes no sólo del gran avance que supone el uso de las nuevas tecnologías, sino también del impacto que pueden tener en el derecho a la salud de las personas trabajadoras, reconocen que los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Por ello, ambas partes

se comprometen en colaborar en el avance de medidas que mejoren las condiciones de desconexión digital e intimidad".

- CC Real Club de la Puerta de Hierro Artículo 20. Derecho a la desconexión digital. "El Club pretende impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral por lo que, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales que serán comunicadas por el Club por cualquier medio (teléfono, mensaje de texto, WhatsApp, e-mail, etc.), el Club reconoce el derecho de sus personas trabajadoras a no responder a las llamadas, e-mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 25.2 para el personal que tenga encomendadas funciones de mando o de supervisión".

- CC Valeo Service España, S. A. U. Disposición Adicional 1. Desconexión Digital.

- CC Beedigital AI, S. A. U. Artículo 80. Prevención riesgos laborales." 1. La prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia cumplirá con las previsiones legales establecidas en materia de prevención de riesgos laborales.

  2. El lugar de trabajo y equipamientos en el domicilio de la persona trabajadora está sujeto a la evaluación de riesgos, ésta se llevará a cabo en los términos legalmente establecidos y a través de un "Documento de autoevaluación". La evaluación pondrá atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Esta evaluación debe alcanzar exclusivamente la zona habilitada para la prestación del servicio, no extendiéndose al resto de zonas del domicilio.

  3. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso. Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el tr abajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

  4. En el ámbito del Comité de Seguridad y Salud se tratarán aquellos aspectos relacionados con el teletrabajo desde el punto de vista de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales".

- CC Beedigital AI, S. A. U. Artículo 83. Derecho a la desconexión digital. "1. El derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo establecido en el Convenio Colectivo está recogido en la "Política de desconexión digital", accesible a través de la intranet RedConecta2.

  2. La Empresa someterá al trámite de audiencia previa del Comité de Empresa cualquier modificación que realice a la política de la desconexión digital vigente en cada momento.

3. El derecho a la desconexión digital quedará modulado por el tiempo indispensable y necesario con motivo de concurrir circunstancias extraordinarias de fuerza mayor, que acarre riesgo inminente de daños a personas o a las dependencias de la empresa, así cuando se produzca brechas de seguridad de la información o una causa que suponga grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o de negocio, cuya urgencia necesite una acción impeditiva".

- CC Sector Hospedaje Anexo X. Protocolo de desconexión digital.

- CC Sector de la Madera Artículo 22. Desconexión digital. "Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y en el art. 18 de la Ley 10 /2021 de 9 de julio de Trabajo a Distancia, se garantizará el descanso de los empleados y se reconocerá expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral. La empresa elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras en la que se definirán las medidas orientadas a facilitar y garantizar el derecho a la desconexión digital, así como las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas".

- CC Alstom Movilidad, S.L.U. Anexo VI. Políticas de trabajo a distancia, teletrabajo y desconexión digital. "7. Desconexión digital 7.1. Principios en materia de desconexión digital y ordenación del tiempo de trabajo se concretan a continuación los Principios de la política interna de Desconexión Digital, de aplicación para todas las personas trabajadoras de Alstom Transporte SA, sin perjuicio de la posible adaptación de las medidas concretas para adecuarse a las actividades específicas de las diferentes áreas de la empresa. Primero: la empresa reconoce el derecho a la desconexión digital de sus personas trabajadoras como elemento fundamental para lograr una correcta gestión del tiempo de trabajo manteniendo igualmente una correcta conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas sus personas trabajadoras.

  Segundo: la empresa establecerá una ordenación racional del tiempo de trabajo, así como del uso de las tecnologías y herramientas de comunicación y planificación del trabajo, respetando el cumplimiento de la jornada laboral según el calendario aplicable en cada centro de trabajo.

  Tercero: la empresa promoverá acciones de sensibilización / formación dirigidas a mandos y personas trabajadoras, a fin de informar sobre los riesgos, desafíos y buenas prácticas relacionados con el uso de las herramientas digitales.

  Cuarto: la empresa garantiza que el ejercicio de este derecho no puede conllevar sanciones ni puede influir negativamente en los procesos de promoción, evaluación y valoración de las personas trabajadoras.

  7.2. Principales medidas a adoptar para el cumplimiento de estos principios:

  a. b. c. La entidad empleadora reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras a la desconexión digital fuera de la jornada laboral; al igual que durante los tiempos de descanso diario y semanal, vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, fines de semana, permisos, incapacidades,

reducciones de jornada, excedencias; así como en los días de descanso por compensación. Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas, y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, promover el cumplimiento al derecho a la desconexión digital; siendo responsabilidad del departamento de Recursos Humanos velar por el cumplimiento de este derecho. Comunicaciones y Reuniones:

i. ii. iii. Las personas trabajadoras tendrán derecho a no leer ni responder ninguna comunicación fuera de su horario laboral. Con carácter general no se enviarán comunicaciones por ningún medio fuera del horario laboral, salvo situaciones de especial urgencia o gravedad (que precisen de una respuesta inmediata). En todo caso, se promoverá el envío retardado de correos electrónicos en el caso de que se enviaran puntualmente fuera del horario laboral.

iv. En el período de duración de vacaciones, días de libre disposición, incapacidades, excedencias, etc. Será recomendable dejar un mensaje de aviso de ausencia en el buzón del correo, detallando en el mismo los datos de contacto de la persona trabajadora que haya sido designada por su superior jerárquico para reemplazo en caso de necesidad, así como las fechas previstas de la ausencia, con el fin de organizar una correcta gestión del trabajo.

v. La convocatoria de reuniones de trabajo o formación presencial o telemática se realizará prioritariamente dentro de la franja horaria de coincidencia de todas las personas trabajadoras y dentro de los límites de la jornada laboral establecida en cada centro de trabajo".

- CC Sector Cines (Exhibición) Artículo 25. Desconexión Digital. "Las empresas reconocen el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital fuera de su horario laboral, con excepción de supuestos de urgencia debidamente justificados en cuyo caso se contactará previamente con la persona trabajadora para comunicarle la causa de la urgencia que motiva dicha situación".

IX. FORMACIÓN ESPECÍFICA

IX. FORMACIÓN ESPECÍFICA

La formación específicamente referida a seguridad y salud laboral está presente en los convenios colectivos, como bien indica T. Corréa[1], en cuestiones como la preferencia por la modalidad presencial, especialmente en sectores donde la práctica es esencial; formación específica en materia de acoso sexual; también ante cambio tecnológicos; consideración de la formación preventiva como tiempo efectivo de trabajo; o la calificación como falta disciplinaria de la inasistencia injustificada a los cursos de prevención.

Recuérdese que uno de los contenidos básicos que la normativa exige a la empresa en materia de prevención de riesgos laborales es la formación, que permite al trabajador conocer qué riesgos afrontará en el desarrollo diario de su actividad cómo utilizar correctamente aquellos recursos o herramientas que la empresa ponga a su disposición.

- CC Personal Laboral del Ayuntamiento de Cobeña Artículo 55.3. Seguridad y Salud Laboral. "En particular, promoverán, formularán y pondrán en aplicación una adecuada política de salud laboral, ejecutándola, revisándola e implicando a todos los niveles de la organización. Esta política será de público conocimiento.

  Asimismo, facilitarán la información y participación del personal en el misma y garantizarán una formación práctica y adecuada en estas materias del personal que acceda a un puesto de trabajo por primera vez, ya se trate de personal de nuevo ingreso o cuando acceda al mismo a través de alguno de los procedimientos de provisión previstos, así como a los trabajadores y trabajadoras que, sin cambiar de puesto de trabajo, tengan que utilizar técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para la persona, para sus compañeros y compañeras o para terceros.

  A tal efecto, los empleados/as estarán obligados a asistir a estas actividades de formación, cuya duración tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, estando obligados a aplicar en su puesto de trabajo la formación recibida".

- CC FCC Medioambiente, S.A., UTE RM VAO y UTE 2022 Recogida Madrid Sur Artículo 42. Comisión Mixta Paritaria de Promoción Profesional. "Se crea una Comisión Paritaria de Promoción Profesional, que estará integrada por once representantes de los trabajadores nombrados por la representación legal de los trabajadores y sindicatos presentes en el Comité de Empresa, y once representantes de la Empresa. Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Mixta Paritaria de Promoción Profesional impulsará acciones formativas que redunden en una mayor cualificación profesional del personal".

- CC Actren Mantenimiento Ferroviario, S. A. Capítulo VIII. Formación Profesional. "Se abonará el ticket de parking cuando la persona trabajadora tenga que desplazarse para realizar las siguientes formaciones o Ultrasonidos o Partículas Magnéticas o Líquidos Penetrantes o Inspección visual o Gases Fluorado".

[1] Talita Corréa Gomes Cardim: "La formación en materia de prevención de riesgos laborales", Formación en la negociación colectiva, Requena, Ó. y Canalda, S. (directores), Ministerio de Trabajo y Economía Social (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), Madrid, 2026, páginas 105 a 109.

- CC Centro San Juan de Dios (Ciempozuelos) Artículo 19. Principios generales. "El centro se obliga a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia a todo el personal, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador/a, para sus compañeros/as o terceros".

- CC UTE Las Lomas Artículo 53. Formación de seguridad. "La empresa exigirá a las personas trabajadoras los conocimientos necesarios sobre temas de seguridad e higienes, tanto generales como específicas para su puesto de trabajo, impartiendo, en su caso, la formación complementaria que sea precisa".

- CC Industria de Turbo Propulsores, S. A. U. (fábrica de Ajalvir) Artículo 54. Formación y reciclaje. "Debido a la incidencia que la formación tiene en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se incluirá sistemáticamente un módulo formativo relativo a la Seguridad y salud en el Trabajo en todas las acciones formativas. Se dará especial dedicación a la formación en materia de nuevas tecnologías".

- CC Ayuntamiento de San Martín de Valdeiglesias Artículo 28.4. Salud Laboral. "Se garantizará la información y la formación teórica, suficiente, práctica y adecuada en estas materias a todos los/as empleados/as municipales, haciendo especial incidencia al inicio de la relación laboral, con ocasión del cambio de puesto de trabajo o de la necesidad de aplicación de nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado/a, para sus compañeros/as o terceros.

  En concordancia con todo lo anterior y aplicando principios preventivos proactivos, por medio de campañas coordinadas con la unidad competente en la materia, toda la plantilla municipal será informada periódicamente sobre la conveniencia de adoptar posturas, conductas y hábitos saludables y sobre la realización de una actividad física moderada".

- CC Telefónica Broadcast Services S. L. U.-Supersport Televisión S. L. UTE Artículo 39.1. Formación de los trabajadores/as. "En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario".

- CC Pladur Gypsum, S. A. U. (Factoría de Valdemoro) Artículo 44.3 Derechos y deberes de las personas trabajadoras. "En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que toda persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Se definen como suficientes y adecuados en el ámbito de este Convenio los siguientes programas:

A - Nivel Específico por oficios

1- Técnicas preventivas de oficios y función.

2- Medios, equipos y herramientas.

3- Interferencias en actividades.

4- Derechos y obligaciones.

B - Nivel básico General

1- Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.

2- Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.

3- Primeros auxilios y planes de emergencia.

4- Formación específica para quienes utilicen medios móviles de transporte y carga, en particular carretillas elevadoras".

- CC Renault España Comercial, S. A Artículo 24.B. Reducción de Jornada para el perfeccionamiento profesional.

X. ABSENTISMO

X. ABSENTISMO

Aunque por absentismo podemos referirnos a las ausencias provocadas solamente por contingencias comunes, es cierto que muchas empresas, alarmadas por el incremento constante de bajas por dichos motivos, entienden que la mejora de la salud laboral debe configurarse de forma más integral, abarcando dichas situaciones desde sus departamentos de prevención, en la búsqueda de soluciones a tan complejo tema. Por ello, de forma solamente testimonial, incluimos referencias a dichas regulaciones, si bien son en puridad materia diferente a las obligaciones de prevención de riesgos laborales.

A) Cuestiones generales

- CC Actren Mantenimiento Ferroviario, S. A. Artículo 12. Absentismo. "Las ausencias y/o el tiempo de retraso en la hora de entrada al trabajo debidas a problemas de transporte, público y/o privado, debidamente justificados, se podrán recuperar, a propuesta de la persona trabajadora, y siempre que avise de dicho problema y exista conformidad con su responsable, con horas de libre disposición o exceso de jornada, o bien recuperando ese tiempo en la jornada".

- CC UTE Las Lomas Artículo 10. Productividad y absentismo. "Como compensación de las mejoras que por este convenio se establecen, el personal se compromete a incrementar su productividad a fin de que la empresa pueda desarrollar su actividad con la máxima eficacia. De igual modo, el Comité de empresa se compromete a colaborar en la reducción del índice de absentismo".

- CC Industria de Turbo Propulsores, S. A. U. (fábrica de Ajalvir) Artículo 40. Absentismo. "Reconociendo el problema que para nuestra Sociedad supone el absentismo y entendiendo que su reducción implica un aumento de la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, la Dirección y los Representantes de las personas trabajadoras coinciden en la necesidad de reducir el absentismo, como un elemento que incidirá, entre otros, positivamente en una mejora de la productividad y la rentabilidad de la Compañía, contando para ello con la óptima organización de los Servicios Médicos de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de Seguridad, Higiene y ambiente en el trabajo, todo ello en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas trabajadoras.

  Para conseguir el objetivo de reducir el absentismo, se adoptarán las medidas siguientes:

  — Se mantendrán reuniones trimestrales entre la Dirección y la Comisión de Asuntos Sociales.

  — Todos aquellos permisos particulares podrán ser recuperados con la previa autorización del responsable, siempre que la organización del trabajo lo permita y dentro de los seis meses siguientes, como máximo, a su disfrute. Los permisos recuperados no serán computados como absentismo".

- CC Defta Spain, S. L. U. Artículo 10. Absentismo. "Las partes firmantes de este convenio reconocen el grave problema que supone el absentismo laboral, especialmente las ausencias injustificadas, coincidiendo en valorarlo como un incremento de los costes de personal y, en consecuencia, como causa directa de situaciones anormales en la actividad

de la empresa que afectan a la seguridad y a la estabilidad de los puestos de trabajo, al favorecer la falta de competitividad de la empresa por disminución de los niveles de eficiencia, cantidad y calidad de la producción".

- CC Beedigital AI, S. A. U. Artículo 32. Control de asistencia y registro de la jornada. "Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio deberá someterse a los sistemas de control de asistencia al trabajo que la empresa, en cada momento, estime más adecuado. En el grupo profesional de ventas, estos controles no perjudicarán la eficiencia del trabajo encomendado.

  Cuando un empleado no pueda acudir al trabajo por cualquier causa tendrá que comunicarlo a la Empresa con la mayor antelación que sea posible y, en todo caso, dentro de las dos horas siguientes a la del horario de entrada establecido en Convenio, salvo que por causa de fuerza mayor justificada no pueda comunicarlo en el plazo establecido, en cuyo caso, deberá comunicarlo dentro de la jornada laboral y a la mayor brevedad posible".

- CC Tripulantes de Cabina de Pasajeros (TCPs) de la Compañía Plus Ultra Líneas Aéreas, S. A. Artículo 4.2. Periodo de prueba. "Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, periodos de inactividad o suspensión del contrato por cualquier causa, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpirán el cómputo de este".

- CC Tabacalera, S. L. U. Artículo 35. 2. Reincorporación al trabajo a partir de la situación de incapacidad temporal. "Al cesar por alta médica en dicha situación, la persona trabajadora se reincorporará inmediatamente al servicio activo al mismo puesto que desempeñaba (previa valoración de adaptación de puesto) salvo que sea declarado en situación de incapacidad permanente total o absoluta o de gran invalidez. en todo lo referente a este punto, se atenderá a lo contemplado en el ET".

- CC Operibérica, S. A. U. (Centro de Trabajo Getafe) Artículo 19.3 Falta muy grave. "La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen la recuperación de la situación de incapacidad temporal".

B) Complemento de asistencia.

- CC FCC Ámbito, S. A. U., aplicable a las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito de actividad de dicha empresa en el aeropuerto de Adolfo Suárez Madrid-Barajas. Artículo 16. Plus de asistencia. "Las personas trabajadoras tendrán derecho al percibo de un complemento salarial de asistencia, que se devengará, única y exclusivamente, por jornada o día efectivamente trabajado, y que consistirá en una cantidad fija".

- CC FCC Medioambiente, S.A., UTE RM VAO y UTE 2022 Recogida Madrid Sur Artículo 12. Plus de asistencia. "El complemento salarial denominado Plus de Asistencia se devengará por jornada efectivamente trabajada".

  Y artículo 18. Premios de constancia y puntualidad. "Las empresas adjudicatarias abonarán en concepto de premio a la constancia y puntualidad, en la última nómina del

año, la cantidad recogida en las Tablas Salariales, a todos aquellos trabajadores que no hayan faltado día alguno al trabajo en forma injustificada durante el año. Por cada día de ausencia injustificada, las empresas adjudicatarias descontarán 21,33 euros de dicho premio, pasando dicha cantidad al Fondo Social".

- CC Actren Mantenimiento Ferroviario, S. A. Artículo 21. Mejora de productividad. "Con el ánimo de fomentar la mejora de la productividad y como estímulo, entre otros, para dicho logro se acuerda un complemento por mejora de productividad mensual del 0,75 % del Salario Base dividido en doce mensualidades que se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando la persona trabajadora no tenga ausencias por más de ocho horas laborables mensuales. Las únicas horas de ausencia que, a estos efectos, no excluyen este derecho son las producidas por el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de los delegados y miembros del Comité de Empresa, las horas de libre disposición, días/horas por exceso de jornada y días por Convenio, y las licencias retribuidas recogidas en el convenio, así como las situaciones de incapacidad temporal, por nacimiento de hijo/a, por hospitalización después del parto o por riesgos durante el embarazo o la lactancia natural de un menor de hasta nueve meses, o por cualquier otra causa recogida en el art. 48 del ET relacionada con el nacimiento de hijo o el permiso por cuidado de lactante".

- CC FCC Medioambiente, S. A., UTE RM VAO y UTE 2022 Recogida Madrid Sur Artículo 12. Plus de Asistencia. "El complemento salarial denominado Plus de Asistencia, se devengará por jornada efectivamente trabajada y consistirá en una cantidad fija que se establece para cada una de las funciones y/o especialidades profesionales".

  Y artículo 18. Premio de constancia y puntualidad. "Las Empresas adjudicatarias abonarán en concepto de premio a la constancia y puntualidad, en la última nómina del año, la cantidad que se recoge en las Tablas Salariales, a todos aquellos trabajadores que no hayan faltado día alguno al trabajo en forma injustificada durante el año".

- CC Acciona Servicios Urbanos, S. L., con su personal de los servicios de limpieza viaria y recogida de basuras en el término de Alcobendas Artículo 26. Prima de productividad y constancia. "Se establece un sistema de retribución que gratifica en mayor medida a aquellos trabajadores que hayan acudido a trabajar de forma efectiva más jornadas a lo largo del año. Esta prima asciende a la cantidad de 500 euros anuales para el personal a jornada completa anual que será dividido su cálculo y devengo en 4 tramos trimestrales de 125 euros cada uno. Para los trabajadores a tiempo parcial y para aquellos que no hayan trabajado el año completo la cuantía será proporcional a la jornada realizada. El devengo del mencionado plus será trimestral y se abonará en febrero del año siguiente a su devengo. Las ausencias surgidas por el disfrute de los días de vacaciones, los días de navidad, las licencias retribuidas previstas en el Convenio, o legislación actual, las bajas por nacimiento, las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el crédito horario sindical, las bajas con ingreso hospitalario no computaran a efectos de penalización del cobro de esta Prima. Si un empleado falta por cualquier motivo, excepto los indicados en el punto anterior, durante un trimestre, perderá la parte proporcional de la Prima de Constancia correspondiente a ese trimestre. Una única ausencia como consecuencia de una baja por contingencias comunes durante el año natural no penalizará a efectos del cobro de la prima del trimestre en el que se produjo dicha ausencia. En el caso de una única baja por contingencias comunes de larga duración que abarque más de un trimestre, no se le abonará la prima los trimestres en los que faltó a trabajar más allá del primero

en el que causo baja por IT, abonándose únicamente como se ha indicado en el párrafo anterior los 125 euros correspondientes al trimestre en el que comenzó a ausentarse por IT Común. Se creará una comisión compuesta por la representación empresarial y el comité de empresa, para analizar o abordar cualquier duda de interpretación que se pueda dar sobre la prima, y los casos excepcionales de las ausencias de prolongada duración".

- CC Manufacturas y Accesorios Eléctricos, S. A. Artículo 44. Absentismo y prima de asistencia. "Con el fin de reducir los niveles actuales de absentismo se acuerda lo siguiente:

  1. Las ausencias de la persona trabajadora deberán ser comunicadas a producción y/o recursos humanos (RR. HH), con anterioridad a dicha ausencia, o durante las dos primeras horas del día en cuestión, excepto en supuestos de fuerza mayor.

  2. Se considera absentismo la ausencia al centro de trabajo. No obstante, no se considerará absentismo para determinar los niveles y el cobro de la prima de asistencia las siguientes situaciones:

     — Votaciones

     — Juicios

     — Funciones del Comité de Empresa

     — Funciones del delegado sindical

     — Funciones de las secciones sindicales.

     — Obligaciones de carácter inexcusables.

     — Huelgas (como concepto general no se considera como absentismo, pero si se descontará la parte proporcional de la prima de asistencia).

     — Días de vacaciones

     — Fallecimientos de familiares de primer y segundo grado.

     — Enfermedad grave con ingreso hospitalario de familiares de primer grado (si se mantiene ingresado). Esta situación no se tendrá en cuenta para el cómputo de los niveles de absentismo, pero si afectará al cobro de la prima de asistencia.

     — Matrimonio de la persona trabajadora/a.

     — Nacimiento de hijos y lactancia.

     — Tiempo libre.

  3. Para aquellas personas trabajadoras que viniesen cobrando la prima de asistencia, la cuantía será la misma que la que tenía la persona trabajadora a 01 de enero del 2.014.

4. Para los contratos posteriores al 1/1/2014 se crea una prima de asistencia de 42,23 € mensuales para todas las personas trabajadoras que actualmente no la cobraban y para todas personas trabajadoras que se pudiesen incorporar en un futuro.

5. El cobro será de forma individual, y se revalorizará anualmente en los mismos porcentajes que los incrementos de tablas. Esta prima no será compensable ni absorbible.

6. La plantilla de MAESA cobrará la prima de asistencia correspondiente si no falta más de 11 horas al mes aun faltando un día completo. Las bajas por I.T. que no superen la semana y que afecten a dos meses consecutivos, tendrá en la prima de asistencia repercusión en uno sólo de los meses".

- CC UTE Las Lomas Artículo 25. Plus de asistencia y puntualidad. "Por cada día de ausencia del trabajo, la empresa descontará el 20 por 100 del importe de dicho premio. A los efectos del presente artículo, las incapacidades temporales solo se computarán a los efectos del descuento en el año natural en el que se originen las mismas. Los importes dejados de percibir por el personal que no haya cumplido con los requisitos para percibir el abono de este Plus de asistencia y puntualidad se repartirán proporcionalmente entre el personal que sí haya cumplido con estos requisitos. A estos efectos no se computarán como faltas los días de licencias retribuidas, así como las ausencias causadas por incapacidad temporal debida a contingencias profesionales".

- CC Sector Construcción y Obras Públicas Artículo 29.1. Plus de actividad y asistencia. "Se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un nivel de productividad normal y correcto, según uso y costumbre. No obstante, en aquellas unidades de obra que figuran definidas en las tablas de niveles normales de productividad, el Plus de Actividad se devengará por alcanzar el nivel de productividad establecido en todas y cada una de las unidades de rendimiento, a que hace referencia el artículo 23 del presente Convenio. Para el año 2025 viene fijado en las Tablas Anexas V y VI. Para el año 2026 viene fijado en las Tablas Anexas VII y VIII. En los casos en que las fiestas sean recuperables, se abonará el Plus de Actividad y Asistencia, siempre que efectivamente se recuperen. Cuando las empresas estimen que no ha existido dicho nivel de productividad podrán descontar el Plus de Actividad a aquellas personas trabajadoras que por razones a ellas mismas imputables no lo hayan alcanzado".

  Y artículo 29.2. "Con objeto de combatir el absentismo se establece que aquella persona trabajadora que no justifique debidamente su ausencia al trabajo será privada del equivalente a tres días de plus de actividad y asistencia por cada una de las faltas injustificadas".

- CC Servicio de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Majadahonda Artículo 24. Plus de absentismo. "Si bien la cantidad destinada anualmente a este complemento en su 100% será la recogida en las tablas, el importe a abonar por día efectivo de trabajo será la que resulte de dividir aquella entre los días de trabajo efectivo".

- CC Industria de Turbo Propulsores, S. A. U. (fábrica de Ajalvir) Artículo 25. Incentivo de asistencia. "Se establecen dos incentivos de asistencia al objeto de reducir el absentismo:

  — Incentivo de Asistencia Trimestral.

  — Incentivo de Asistencia Mensual".

- CC TK Elevator Manufacturing Spain, S. L. U. (provincia de Madrid) Artículo 19. Prima de asistencia y puntualidad. "Este concepto queda establecido en la cantidad de 40 €. Este concepto lo percibirán solo aquellos/as trabajadores/as que no hayan tenido a lo largo del mes de que se trate, más de dos faltas de puntualidad, tanto a la entrada como a la salida, ni más de 3 horas de absentismo en el mes, ya sea justificada o no".

- CC Casino de Juego Gran Madrid Servicios, S. L. Artículo 26. Plus de Productividad diario. "Se establece un plus de productividad que se abonará por día efectivo de trabajo".

- CC Empresa Municipal de Servicios Funerarios y Cementerios de Madrid, S.A. Artículo 71.- Promoción de la Presencialidad. "Con el objetivo de mejorar la eficiencia, la productividad y el clima laboral, la Dirección de la Empresa manifiesta su firme intención de establecer medidas orientadas a reducir el absentismo y fomentar la presencialidad en el entorno de trabajo.

  Para ello, se han establecido en el presente convenio y se promoverán a lo largo de su vigencia actuaciones que incluyan, entre otras: diagnóstico y seguimiento del absentismo laboral, fomento de la corresponsabilidad y el compromiso, análisis para la mejora de condiciones laborales, reconocimiento y refuerzo positivo.

  La Empresa se compromete a desarrollar estas iniciativas en colaboración con los representantes legales de los trabajadores en el seno de la Comisión de Productividad, garantizando un enfoque participativo, transparente y orientado a resultados. Las medidas adoptadas serán revisadas periódicamente para asegurar su eficacia y adecuación a las necesidades reales de la plantilla".

- CC Valeo España, S. A. U. Artículo 32.7. Complemento de asistencia y puntualidad. "Se establece un complemento mensual de asistencia y puntualidad por el valor de 37,07 € para 2025, de 37,49 € para 2026 y de 37,92 € para 2027. Del complemento de asistencia y puntualidad se descontará 1,26 € para 2025, de 1,27 € para 2026 y de 1,28 € para 2027:

  — Por falta al trabajo por asistencia al médico o especialista".

- CC Fomento de Construcciones y Contratas, S. A., para el centro de trabajo "Estación de transferencia de Las Rozas" Artículo 17. Complementos. "Premio Constancia y Puntualidad. Desde el 1 de enero del año 2025, se devengará de forma ordinaria por día efectivamente trabajado".

- CC Valeo Service España, S. A. U. Artículo 28.5. Conceptos Retributivos. "Aquellas personas que no se ausenten por ninguna causa durante el mes natural cobrarán 16,85 euros adicionales para el año 2025, de 17,12 euros a partir del 1 de enero de 2026 y de 17,38 euros a partir del 1 de enero de 2027. A estos efectos computarán todas las ausencias salvo las vacaciones, los días de libre disposición, los "Avenants" y las salidas sindicales".

- CC Beedigital AI, S. A. U. Artículo 56. Complemento a las prestaciones por incapacidad temporal y control de absentismo." La Empresa, aplicará la siguiente Tabla de Complementos según el nivel individual de absentismo"

TABLA COMPLEMENTOS

Índice medio de absentismo de cada persona trabajadora en los últimos 12 meses	La empresa complementará hasta el
<3%	100%
≥3% a <4%	98%
≥4% a <5%	95%
≥5%	90%
≥12%	86%

- CC Ascan Servicios Urbanos, Sociedad Limitada. Artículo 32. Incapacidad Temporal. Complemento del 100% del salario base, no del sueldo completo.

- CC Asociación Colegio de Huérfanos de Ferroviarios. Artículo 23.5. Plus de asistencia. "El/la trabajador/a podrá percibir este complemento con un importe máximo anual de 548,00 € brutos. Se considerará igualmente cumplida la condición establecida en el párrafo anterior cuando el/la trabajador/a se ausente por alguna de las siguientes causas justificadas y, en su caso, durante el número máximo de días que se establece a continuación (...).

  Ausencia por incapacidad temporal por enfermedad común, siendo preceptivo que se haya emitido un parte de baja médica por el Sistema Público Nacional de Salud o por la Mutua Laboral, o por las licencias retribuidas del Artículo 14 del Convenio no especificadas anteriormente. Las ausencias por las causas recogidas en este punto no podrán superar el límite máximo y único de dos días cada trimestre. En el supuesto de que se supere este límite, el importe trimestral del complemento será de un 75% del fijado en el segundo párrafo si son tres los citados días de ausencia; un 50% del fijado en el segundo párrafo si son cuatro; y un 25% del fijado en el segundo párrafo si son cinco, no percibiéndose cantidad alguna si son más de cinco días en el trimestre.

  A los efectos de la aplicación de lo previsto en el presente punto 5, las referencias a los días de ausencia se considerarán proporcionales al período de vigencia del contrato en cada uno de los períodos concretados en el párrafo segundo de este artículo.

- CC Cooltra Motosharing, S. L. U Artículo 16. Plus de Asistencia. "De conformidad con lo establecido en el artículo 6 del convenio colectivo del sector del alquiler de vehículos sin conductor, el plus de asistencia al trabajo, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, se percibirá por día efectivamente trabajado por importe de 6 euros/día. Del mismo modo, y atendiendo a los distintos permisos retribuidos, se establecen que el devengo del referido plus será por completo en las siguientes circunstancias: Traslado de domicilio habitual. Un día natural, en caso de matrimonio de hijos e hijas o de hermanas y hermanos, padres o madres cuando coincida con día laborable. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de cónyuge, padre o madre, suegros/as, hijos/as, hijos/as políticos/as o hermanos/as. Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad. Por fallecimiento de cónyuge, padre o madre, suegros/as, hijos/as, hijos/as políticos/as o hermanos/as. Por fallecimiento de

abuelos/as, abuelos/as políticos/as, nietos/as, hermanos/as o hermanos/as políticos/as, entendiéndose incluidos en estos últimos, tanto el cónyuge del/de la hermano/a, como el/la hermano/a del cónyuge de la persona empleada. Periodo en el que se disfrute del permiso de lactancia en las diferentes modalidades. Periodo en el que se disfrute de las vacaciones".

- CC OHL Servicios INGESAN Limpieza Viaria y Recogida en Soto del Real Plus de asistencia a extinguir. Artículo 32. Plus Absentismo. "Se establece una paga de absentismo en las cuantías fijadas en la tabla salarial anexa para todas las categorías y para el personal a jornada completa. Para los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial la cuantía de esta paga será proporcional a la jornada realizada. Para tener derecho a esta paga, que se abonará en el mes siguiente al del año de devengo de esta paga, los trabajadores y trabajadoras deberán acudir a su puesto de trabajo y llevar a cabo la prestación de servicios encomendada durante todos los días laborables de cada año, no permitiéndose a los efectos del cobro de la misma, más ausencias que las surgidas por la primera baja de incapacidad temporal, licencias retribuidas, horas sindicales, bajas por maternidad e incapacidades temporales derivadas de accidente laboral o que requieran hospitalización. (...) A partir del año 2026 dicho plus desaparecerá".

- CC Sector Limpieza Publica Viaria Madrid-Capital Artículo 31. 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".

- CC Sector de la Madera Artículo 19. Plus de asistencia. "El personal afectado por el presente Convenio percibirá por día efectivo de trabajo, 8,24 € en concepto de Plus de asistencia. En caso de que la persona trabajadora no cumpla la jornada de trabajo entera, pero asista a su puesto de trabajo durante parte de esta, si la ausencia del resto de la jornada es por causa justificada y está debidamente acreditada, no perderá el derecho a percibir íntegramente el Plus de Asistencia".

- CC Sector Limpieza Hermética de Madrid Capital Artículo 30 bis. 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".

- CC Valoriza Servicios Medioambientales en el Servicio de Recogida Selectiva de Envases de Fuenlabrada Artículo 27. Premio de Constancia. "Con el objetivo de incentivar la asistencia diaria al puesto de trabajo, gratificar una mayor presencia efectiva de las personas trabajadoras en el centro de trabajo y reconocer la constancia, el esfuerzo, el compromiso y la responsabilidad en la prestación de servicios del personal perteneciente al grupo profesional de Operarios/as, a partir del año 2026 se establece una gratificación anual de naturaleza extrasalarial, no consolidable e indemnizatoria, la cual resarce y compensa a las personas trabajadoras por los gastos ocasionados por una mayor asistencia al puesto de trabajo asociada a una mayor constancia en la prestación laboral".

C) Límite al complemento

- CC FCC Ámbito, S. A. U., aplicable a las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito de actividad de dicha empresa en el aeropuerto de Adolfo Suárez Madrid-Barajas. Artículo 19.II. Complemento de IT. "En los casos en los que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivadas de contingencia común, durante el primer proceso de baja del año natural la empresa complementará hasta 100% desde el 4º día de la baja, a partir del segundo proceso de baja de dicho año natural, la empresa complementará hasta el 100% desde el día 20 de dicha baja".

- CC Fundación Laliga Artículo 48. Complemento por incapacidad laboral. "La Empresa abonará a su personal, en situación de baja por enfermedad o accidente, un complemento tal que, sumado a la prestación que perciban de la Seguridad Social, alcance el 100% de su salario real, excluyendo los conceptos variables. Dicho complemento se abonará por un tiempo máximo de hasta seis meses continuos o discontinuos, cualquiera que sea la contingencia, dentro de los marcos de tiempo que se establecen a continuación".

- CC OHL Servicios Ingesan Limpieza Viaria de Sevilla la Nueva Artículo 21. Complemento de Incapacidad Temporal. "Siempre que el trabajador afectado no tuviese baja alguna por I.T. derivada de enfermedad común dentro de los trescientos días inmediatamente anteriores a la causada, la empresa le abonará durante los tres primeros días de la misma un complemento del 90%".

- CC UTE Mercamadrid, Prezero, S.A.U. y Prezero Gestión de Residuos, S.A. Artículo 16. Baja como consecuencia de enfermedad común. "Por la primera baja: La empresa abonará un complemento a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de una enfermedad común por la diferencia entre las prestaciones por IT percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 75 por 100 de la base de cotización del mes anterior a la baja, para el cobro de los complementos es necesario que el trabajador se encuentre de alta en el CCC de la empresa. Por la segunda baja. Se complementará por el 75 por 100 de la base de cotización del mes anterior a la bajade los conceptos salariales durante los tres primeros días de baja. Por la tercera baja. El trabajador percibirá exclusivamente las prestaciones previstas para enfermedad común en la legislación, no percibiendo complementos por parte de la empresa".

- CC Actren Mantenimiento Ferroviario, S. A. Artículo 26. Complemento de Prestación de Incapacidad Temporal por contingencia o enfermedad común. "Para los años 2024, 2025 y 2026 y su período de ultraactividad se complementarán las dos primeras bajas por contingencia o enfermedad común, cada uno de dichos años.".

- CC KCI Clinic Spain, S.L. Artículo VII.1. Beneficios Sociales. Garantía de ingreso en caso de enfermedad. Complemento por enfermedad los 6 primeros meses.

- CC Clínica Nuestra Señora de la Paz Artículo 19. Compensación a las prestaciones por IT. "A.1.- Durante los tres primeros días que figuren en el parte de baja médica, y una sola vez en cada año natural. A.2.- En caso de hospitalización o intervención quirúrgica hasta un periodo máximo de 30 días".

- CC Culmina Project, S.L. Artículo 32. Incapacidad Temporal. "La prestación de incapacidad temporal se percibirá en los mismo términos y cuantías que establece la normativa de Seguridad Social vigente".

- CC Real Club de la Puerta de Hierro Artículo 43. Incapacidad Temporal. "En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad el complemento del 100 % del salario de la persona trabajadora se abonará desde el cuarto día de la baja, es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante lo anterior, en caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica el complemento alcanzará el 100% del salario según Convenio sectorial desde el primer día de la incapacidad temporal".

- CC Sulo Ibérica, S. A. (Servicio de Limpieza y Mantenimiento de Contenedores Soterrados, en Fuenlabrada) Artículo 24. Enfermedad común. "El 100% se cobrará únicamente durante la primera baja del año y siempre que el absentismo no supere el 3% de las jornadas totales de la contrata de Fuenlabrada. El cálculo del absentismo se realizará teniendo en cuenta, exclusivamente, los 50 primeros días de cada baja. En caso de no cumplirse estos requisitos el complemento bajará al 90%".

- CC Telefónica Broadcast Services S. L. U.-Supersport Televisión S. L. UTE Artículo 27. Incapacidad Temporal. "En caso de incapacidad temporal del trabajador/a, y siempre que el trabajador se encuentre de alta en la empresa, se complementará el subsidio de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la base reguladora por un período máximo de doce meses, con la limitación de que la aportación obligatoria de la empresa no será en ningún caso superior al 25 por 100 de la base reguladora".

- CC Sector Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos. Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid Artículo 22. Incapacidad temporal. "En los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, las empresas abonarán a sus trabajadores/as y mientras el trabajador estos se encuentren de alta en la empresa los complementos consistentes en: En la primera baja del año natural preferentemente desde el primer día de la baja y durante los primeros 60 días se complementará hasta el 100 por cien de la base de cotización diaria de dicha prestación. En la segunda y sucesivas bajas dentro del mismo año natural, la empresa complementará desde el 4º día hasta el 21 día de la baja, hasta el 75 % de la base de cotización diaria de la prestación de la seguridad social. A partir del día 22 de la baja se percibirá únicamente la prestación establecida en la legislación vigente".

- CC Pladur Gypsum, S. A. U. (Factoría de Valdemoro) Artículo 37 Complemento en caso de I.T. (Pago por Incapacidad Temporal).

  "En los casos de Incapacidad Temporal con parte de baja médica, la Empresa abonará el 25% del Salario base, Plus Convenio Sectorial, Plus actividad, Complemento personal consolidado quien lo tuviere, Plus transporte/distancia en los casos de baja por enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo desde el primer día y se abonará el 25%, siempre que ello no suponga más del 100% de los conceptos citados más la indemnización correspondiente".

- CC Cooltra Motosharing, S. L. U Artículo 34. Incapacidad Temporal. "En caso de baja en el trabajo derivada de enfermedad común, la empresa abonará al interesado/a, a partir del cuarto día de la baja, un complemento a su cargo. Dicho complemento será del 25 por ciento del promedio del importe que en los doce meses naturales inmediatos a la baja haya tenido la Base de Cotización por contingencias comunes a la Seguridad Social del interesado, con el tope máximo de dieciocho meses".

- CC Sector Derivados del Cemento Artículo 60. Complemento por Incapacidad Temporal de enfermedad común o accidente no laboral. "Si el índice de absentismo definido en el párrafo b) de este artículo fuera igual o inferior al 3% tomando la media de los 12 meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes) / 2, la persona trabajadora que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mientas dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día. Absentismo. Se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

$$\text{ABSENTISMO MENSUAL} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad Común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laborales del período considerado por Número de personas trabajadoras de plantilla}} \times 100$$

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a la Representación Legal de las personas trabajadoras para su control".

- CC OHL Servicios INGESAN Limpieza Viaria y Recogida en Soto del Real Artículo 37. Prestación complementaria por IT. "En los casos de I.T. por enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que garantice el 75% de todos los conceptos salariales antes citados durante los 8 primeros días y si supera el octavo día, se abonará el 100% con efectos retroactivos al primer día".

- CC Bridgestone Europa NV/SA, Sucursal España de Ventas Artículo 81. Complementos de enfermedad, accidente, maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo. "1. Las personas trabajadoras con baja por enfermedad percibirán el 100 % de los conceptos retributivos (Salario de Calificación y Complemento personal) y 50 % de los Pluses), a partir del día noventa y uno de la fecha de baja por enfermedad), durante los primeros dieciocho meses de incapacidad temporal, estando incluida en estas percepciones lo que se percibe de la Seguridad Social por I.T. y deduciéndose lo que corresponda por impuestos y Seguridad Social.

  2. Las Personas trabajadoras con asignación de incentivos que se encuentren en situación de IT o accidente de trabajo percibirán:

     a) Durante el primer mes de baja el 100 % del valor del incentivo alcanzado que le hubiese correspondido si hubiese estado de alta.

     b) Durante el segundo mes se reasignarán las cuentas de la persona trabajadora que esté de baja a otro delegado de tal forma que el delegado de baja cobrará el 50% del valor del incentivo alcanzado que le hubiese correspondido sino hubiese estado de baja y el restante 50% lo cobrará el delegado al que se le hayan reasignado las cuentas.

     c) A partir del tercer mes de baja el delegado al que se le haya reasignado la cuenta cobrara el 100% del incentivo de las cuentas asignadas".

- CC Verallia Spain, S. A. Madrid Artículo 45.2. Incapacidad Temporal en enfermedad común o accidente no laboral. "Si el índice de absentismo es inferior al 4,50%, la Empresa complementará hasta el cien por cien de la retribución total diaria como si estuviese en activo, desde el primer día de Incapacidad Temporal.

  Quedará a criterio de la Dirección llevar a cabo la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, cuando el índice de absentismo supere el 4,50%.

  Con independencia del criterio adoptado y del % de absentismo, en caso de operación quirúrgica con hospitalización de una persona trabajadora de plantilla, previa presentación del correspondiente justificante en Recursos Humanos, la Empresa complementará al 100% los 3 primeros días".

- CC Sector Cines (Exhibición) Artículo 33. Enfermedad. "En caso de enfermedad de la persona trabajadora desde el primer día al tercero, la empresa abonará el 100 por 100 del salario. Del cuarto a los veinte días, ambos inclusive, complementarán el 100 por 100 de su salario conjuntamente con la Seguridad Social. En caso de hospitalización, el trabajador enfermo percibirá durante todo el período de la misma y su convalecencia la percepción que le corresponda por la Seguridad Social, complementada por la empresa en un 25 por 100. Estos plazos se entienden para una enfermedad ininterrumpida.

  No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la comisión mixta paritaria que se establece en el presente convenio podrá suspender los beneficios para el trabajador cuando, previa denuncia del caso, tal comisión compruebe que la baja por enfermedad haya sido obtenida o se mantenga realmente con actos que no justifiquen dicha baja".

- CC Citracc Rail, S. A, antigua Construcciones Instalación y Tracción, S. A. Artículo 37.A). Enfermedad Común o Accidente no Laboral. "A todo trabajador en situación de baja por estos conceptos, la Empresa le complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% desde el 1er. día de la baja hasta el 20º inclusive, del sueldo de calificación y de los complementos salariales personales, es decir, antigüedad (vinculación)".

- CC Sociedad Española del Fútbol Profesional, S. A. U. Artículo 48. Complemento por incapacidad laboral. "La Empresa abonará a su personal, en situación de baja por enfermedad o accidente, un complemento tal que, sumado a la prestación que perciban de la Seguridad Social, alcance el 100% de su salario real, excluyendo los conceptos variables. Dicho complemento se abonará por un tiempo máximo de hasta seis meses continuos o discontinuos, cualquiera que sea la contingencia, dentro de los marcos de tiempo que se establecen a continuación".

- CC Liga Nacional de Fútbol Profesional Artículo 48. Complemento por Incapacidad Laboral. Límite de 6 meses al complemento, pudiendo volver a percibirse en 2'5 años.

- CC FCC Medioambiente, S.A., UTE RM VAO y UTE 2022 Recogida Madrid Sur Artículo 47. Incapacidad Temporal. "Las Empresas adjudicatarias abonarán a los trabajadores afectados por el presente Convenio, la cantidad que no sea cubierta por la Seguridad Social hasta completar su salario real, durante un período máximo de 60 días al año, para los casos de enfermedad común o profesional. En el supuesto de un proceso continuado de situación de baja por incapacidad temporal que exceda de los sesenta días, el Comité de Seguridad y Salud procederá al estudio del supuesto concreto, elevando informe sobre la procedencia o no de la continuidad en el percibo de dicho complemento indemnizatorio".

- CC UTE Las Lomas Articulo 44.2 y 44.3. Personal en situación de baja por accidente o enfermedad. "44.2 Enfermedad común y accidente no laboral con hospitalización:

  En caso de enfermedad común con hospitalización o de accidente no laboral con hospitalización, la empresa complementará a la persona trabajadora la prestación que reglamentariamente le corresponda hasta completar el 100 por 100 de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo 1, exceptuando el plus extrasalarial de transporte. Esta compensación solo se percibirá durante los días que dure la hospitalización, salvo en el caso de que la persona no haya tenido ninguna baja por enfermedad común ni por accidente no laboral en los seis meses anteriores, en cuyo caso esta compensación también se percibirá durante los días de baja posteriores a la salida del hospital. Para estos casos quedan excluidos de esta prestación aquellos que sean motivados por conductas peligrosas o ilegales. En cualquier caso, se establece un tope anual máximo para la percepción de este complemento de treinta y cinco días discontinuos o cuarenta y cinco días ininterrumpidos al año.

  44.3. Enfermedad común y accidente no laboral sin hospitalización: En caso de enfermedad común sin hospitalización o accidente no laboral sin hospitalización, la empresa complementará, en caso de que la persona trabajadora, en los seis meses anteriores, no haya tenido ninguna baja por enfermedad ni por accidente no laboral, a partir del primer día de baja, la prestación que reglamentariamente le corresponda hasta completar el 90 por 100 de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo 1, exceptuando el plus extrasalarial de transporte. En este caso, se establece un tope anual para la percepción de este complemento de treinta días. En caso de enfermedad común sin hospitalización o accidente no laboral sin hospitalización, la empresa complementará, en caso de que la persona trabajadora, en los seis meses anteriores, no haya tenido ninguna baja por enfermedad, común o laboral, ni por accidente, laboral o no laboral, a partir del primer día de baja, la prestación que reglamentariamente le corresponda hasta completar el 100 por 100 de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo 1, exceptuando el plus extrasalarial de transporte. En este caso, se establece un tope anual para la percepción de este complemento de treinta días".

- CC Industria de Turbo Propulsores, S. A. U. (fábrica de Ajalvir) Artículo 32. Complementos de las prestaciones de la Seguridad Social. "Para tener derecho al complemento de las prestaciones de la Seguridad Social establecidas en el Artículo anterior, será condición indispensable que el mismo día de su ausencia al trabajo por razón de enfermedad o accidente y siempre que las circunstancias no lo impidan, las personas trabajadoras lo pongan en conocimiento de la Empresa, tanto en orden a las medidas a tomar sobre la realización de su trabajo habitual, como para que el Servicio Médico de Empresa, o persona por éste designada, realice las gestiones que estime convenientes (incluyendo visitas domiciliarias), comprobando, tanto la enfermedad o accidente, como el cumplimiento de las prescripciones dadas para su pronta y eficaz curación. Lo anteriormente dicho será facilitado por la persona trabajadora. Previa, o en todo caso lo antes posible, y posteriormente a la asistencia de la persona trabajadora a consulta médica externa, será preceptiva la información o consulta por el Servicio Médico de Empresa, con el fin de que éste pueda elaborar su informe. Cuando se demuestre objetivamente, y previo informe al Comité de Empresa, el incumplimiento por parte del trabajador de las normas anteriores, vistos los informes del Servicio Médico de Empresa y los que pueda aportar el Comité de Empresa, el complemento le podrá ser denegado a la persona trabajadora por parte de la Dirección de RRHH".

- CC Consejo General de la Abogacía Española Artículo 18. Prestaciones complementarias de Seguridad Social. "La empresa complementará las prestaciones legalmente establecidas hasta el 100 por 100 de las percepciones salariales de los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia desde el primer día de baja médica oficial hasta el día trescientos de duración en caso de enfermedad común y hasta el día trescientos sesenta y cinco de duración en caso de accidente laboral".

- CC Servicios Securitas, S. A., Bomberos Airbus Getafe Artículo 31.1.b). Complemento por Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común y Accidente no laboral. "La empresa complementará a los trabajadores en estas situaciones, a partir del cuarto día de baja los siguientes porcentajes:

  a) Si el índice de absentismo colectivo del centro de trabajo es superior al 3 por 100 durante los doce meses anteriores a la baja no habrá mejora de la prestación por parte de la empresa.

  b) Si el índice de absentismo colectivo del centro de trabajo oscila entre un 2 por 100 y un 2,9 por 100 en los doce meses anteriores a la baja se complementará la prestación de incapacidad temporal en un 80 por 100 con un tope de tres meses.

  c) Si el índice de absentismo colectivo del centro de trabajo oscila entre un 1 por 100 y un 1,9 por 100 en los doce meses anteriores a la baja se complementará la prestación de incapacidad en un 90 por 100 con un tope de tres meses.

  d) Si el índice de absentismo colectivo en el centro de trabajo es inferior al 1 por 100 en los doce meses anteriores a la baja, se complementará la prestación de incapacidad en un 95 por 100 con un tope de tres meses.

  e) Si el índice de absentismo colectivo en el centro de trabajo es del 0 por 100 en los doce meses anteriores a la baja, se complementará la prestación de incapacidad en un 100 por 100 con tope tres meses".

- CC Valeo España, S. A. U. Artículo 38. Retribución mensual por enfermedad y accidente, y BONUS por cumplimiento de objetivo. El complemento disminuye conforme aumentan las bajas.

- CC Defta Spain, S. L. U. Artículo 41. Complemento de IT. "Cuando la situación de I.T. derive de enfermedad común o accidente no laboral, se percibirá el Complemento de I.T. hasta el 100% de la Base Reguladora desde el primer día siempre que la persona trabajadora precise hospitalización, rehabilitación, intervención quirúrgica o requiera de tratamiento por médico/a especialista (será obligatorio acreditar la especialidad del médico/a especialista). Cuando no se dé alguna de esas circunstancias, el complemento se percibirá desde el séptimo día de la I.T".

- CC Rotocobrhi, S. A. U. Título VII. Dos. Mejoras Sociales Artículo 28.- Incapacidad Temporal. "En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa –a excepción de lo previsto en el cuarto párrafo de este epígrafe-, no complementará la prestación económica de la Seguridad Social. No obstante y siempre que el trabajador no haya tenido una baja en el año anterior, en los primeros cuatro días de baja laboral al año, ya correspondan a un mismo o a diferente proceso, si el trabajador

no tiene derecho a prestación de ningún tipo, la Empresa le abonará el 80 por 100 de la suma correspondiente al Salario Garantizado Rotocobrhi, más el Complemento de Mejora Voluntaria, más el Plus Conocimientos Especiales que haya dejado de percibir.

En el resto de posibles supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa –a excepción de lo previsto en el cuarto párrafo de este epígrafe-, no complementará la prestación económica de la Seguridad Social, salvo que se cumplan los siguientes condicionantes: se complementará un 25% de la diferencia con el 100% si el absentismo general de la empresa es inferior al 4%, se complementará un 50% de la diferencia con el 100% si el absentismo general de la empresa es inferior al 3,75%, se complementará un 75% de la diferencia con el 100% si el absentismo es inferior al 3,5% y se complementará un 100% de la diferencia si el absentismo general de la empresa es inferior al 3,25%. Se quitarán de los datos que se utilizan para calcular el absentismo las enfermedades graves.

Dichos procesos de IT común se complementarán hasta el 100 por 100 del Salario Garantizado Rotocobrhi, más el Complemento de Mejora Voluntaria, más el Plus Conocimientos Especiales, cuando el afectado se encuentre hospitalizado de forma continuada en un centro hospitalario por indicación médica entre los días 5º y 20º de la IT. El complemento se percibirá sólo en este período y mientras dure la hospitalización, siendo necesaria la justificación documental de la misma".

- CC Sector Residencias y Centros de Día Privados y Concertados Artículo 45. Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo y/o enfermedad profesional. "En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, y en la empresa complementará la prestación económica que la persona trabajadora perciba de la Seguridad Social en los siguientes porcentajes, durante los tramos que igualmente se indican, y en todo caso como máximo hasta la finalización de la relación laboral: Hasta el día 90 de la incapacidad temporal, se abonará un complemento hasta el 100% del salario. Desde el día 91 hasta el día 120, se abonará un complemento hasta el 95% del salario. Desde el día 121 hasta el día 180, se abonará un complemento hasta el 90% del salario".

- CC Asociación Colegio de Huérfanos de Ferroviarios Artículo 31. Incapacidad temporal. "La empresa abonará el 100 por 100 del salario desde el primer día en caso de accidente de trabajo, de hospitalización o intervención quirúrgica, y desde el quinto día en caso de enfermedad común o accidente no laboral. No abonándose los cuatro primeros días en caso de enfermedad común. (...) el/la trabajador/a podrá optar por recuperar estos días con su correspondiente abono, trabajándolos en el momento en el que la empresa así lo necesite"

- CC Sector Hospedaje Artículo 34º. Incapacidad Temporal. "La empresa abonará el 100% del salario desde el primer día en caso de accidente de trabajo, de hospitalización o intervención quirúrgica y desde el 4º día en caso de enfermedad común o accidente no laboral. No abonándose los tres primeros días en caso de enfermedad común. En el supuesto de que una misma persona trabajadora, dentro del año natural, tuviera más de dos procesos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 100% del salario desde el 5º día a partir de la tercera baja (incluida), no abonándose por lo tanto los cuatro primeros días".

- CC Tabacalera, S. L. U. Artículo 35. 1. Prestaciones económicas por Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral o laboral. "El personal percibirá

las prestaciones económicas previstas en el Régimen General de la Seguridad Social, complementadas con cargo a la empresa de la siguiente forma: Mientras la persona trabajadora permanezca en situación de incapacidad temporal, y por un período máximo de doce meses, contados a partir del primer día en que se decrete la baja, percibirá el complemento necesario para alcanzar junto con la prestación de la Seguridad Social el 100% de su salario bruto anual fijo vigente en el momento del hecho causante".

- CC Operibérica, S. A. U. (Centro de Trabajo Getafe) Artículo 23. Enfermedad y accidente. "La empresa complementará la prestación de incapacidad temporal hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior al inicio de la incapacidad temporal de la primera baja por enfermedad común o accidente no laboral que suceda en el año natural. Durante la segunda enfermedad o accidente no laboral el complemento será del 85% de la base de cotización del mes anterior al inicio de la incapacidad temporal. Durante la tercera y siguientes enfermedad o accidente no laboral el complemento será del 75% de la base de cotización del mes anterior al inicio de la incapacidad temporal. Los periodos de IT que se contemplan deberán acontecer en el año natural. Hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior al inicio de la incapacidad temporal.

  Las personas trabajadoras deberán informar con carácter inmediato a la Empresa de la situación de Alta y/o Baja de IT derivada de cualquier contingencia. El incumplimiento de esta obligación determinará que la empresa no abone el complemento de IT regulado en este artículo hasta que no se cumpla por la persona trabajadora el deber de información de la situación de IT. Dicho complemento de IT comenzará a abonarse a partir del momento en el que la persona trabajadora informe de la situación de IT".

- CC Sector de la Madera Artículo 38. Límite al complemento. "Cuando la persona trabajadora, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, sea hospitalizada, percibirá, con cargo a la empresa y durante los primeros 60 días de hospitalización como máximo, un complemento económico igual a la diferencia entre el subsidio de incapacidad temporal que perciba y el 100% de su base reguladora".

- CC Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express S. A. Artículo 59. Complementos en situación de Incapacidad Temporal de Enfermedad y Accidente. "Para aquellos procesos de Incapacidad Temporal (IT) derivados de accidente de trabajo, la persona trabajadora percibirá, a cargo exclusivo de la Empresa, un complemento a su prestación de Seguridad Social que le garantice la percepción del 100% de su salario fijo bruto, incluido el complemento de Jefe de Turno, en su caso, durante todo el tiempo que dure el proceso de IT. En el resto de los procesos de IT, el complemento tendrá una duración máxima de doce meses".

- CC Sector Limpieza Hermética de Madrid Capital Artículo 37. Incapacidad temporal. "a) En caso de enfermedad común o accidente no laboral: En caso de enfermedad común o accidente no laboral, todo el personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá hasta el 70 por 100 del salario base, más antigüedad, más todos los pluses, incluido el de transporte, en aquellos procesos de incapacidad temporal que no superen los dos días.

  Si el proceso de incapacidad temporal se prolongara durante más de dos días, se abonará desde el primer día hasta el 100 por 100 de tales conceptos, durante el tiempo que la empresa cotice a la Seguridad Social por el trabajador".

- CC Madrid Theme Park Management, S. L. U. Artículo 35. Complemento de Incapacidad Temporal. "En el resto de los casos de enfermedad común y accidente no laboral la Empresa complementará durante la primera baja de cada trabajador, hasta llegar al 75 % de la retribución de la persona trabajadora desde el 4º día hasta el 15º y del 16 al 365 hasta llegar al 90 % del salario.

  Durante la segunda baja de cada persona trabajadora, se percibirán los mismos complementos siempre y cuando la primera baja no haya sido superior a 15 días.

  Asimismo, durante la tercera o sucesivas bajas se percibirán los mismos complementos siempre y cuando la anterior baja no haya superado los 15 días".

- CC Sector de Fábrica de Pan Artículo 35. Incapacidad Temporal. "1. Las empresas que se encuentren bajo el campo de aplicación de este Convenio pagarán a las personas trabajadoras que se hallen en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional (excluidos los accidentes de tráfico y las patologías no traumáticas), un complemento que garantice el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, desde el primer día de la baja médica hasta el límite de 12 meses naturales.

  El mismo criterio se seguirá para las bajas por enfermedad común o accidente no laboral, siempre que se precise hospitalización o intervención quirúrgica.

  2. Las personas trabajadoras que se hallen en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que no precisen de intervención quirúrgica ni hospitalización, así como de accidente de trabajo provocado por accidente de tráfico o patología no traumática, percibirán un complemento que garantice el 100 por 100 en la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, a partir del día 15 contado desde la fecha de baja hasta el día 120".

- CC ID Logistics Iberia, S.A.U. (Centro de Trabajo de Getafe) Artículo 37. Complemento por Incapacidad Temporal. "La Empresa complementará únicamente el primer proceso de incapacidad temporal del año, desde el primer día de la baja, al cien por cien del salario base, complemento personal y antigüedad. No obstante, se complementarán bajas posteriores, únicamente en caso de enfermedad grave debidamente justificada y en caso de accidente de trabajo reconocido por la Mutua".

D) Creación Comisión Técnica Paritaria de absentismo.

- CC Personal Laboral del Ayuntamiento de Cobeña Artículo 45.23. Faltas disciplinarias muy graves. "La realización de trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena mientras se encuentre en situación de incapacidad temporal".

- CC OHL Servicios-Ingesan para las y los trabajadoras/es del término municipal de Navalcarnero (Sección de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria) Disposición Adicional Cuarta. Comisión de seguimiento absentismo. "Ambas partes se comprometen, como medida de lucha contra el absentismo, a crear una comisión de seguimiento del absentismo en el centro de trabajo".

E) Verificación del estado médico.

- CC Citracc Rail, S. A, antigua Construcciones Instalación y Tracción, S. A. Artículo 37 B). Retribuciones por Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo. "La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de sus Servicios Médicos. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los complementos a cargo de la Empresa establecidos en este Artículo. Además, ambas partes, junto con el Servicio Médico, realizarán un seguimiento de las bajas prolongadas o de todas aquellas que se requieran. Al objeto de esta función se entregará, al menos quincenalmente, relación del personal en Incapacidad Temporal con las observaciones efectuadas por el Servicio Médico, celebrándose como mínimo una reunión al mes por este motivo".

- CC FCC Ámbito, S. A. U., aplicable a las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito de actividad de dicha empresa en el aeropuerto de Adolfo Suárez Madrid-Barajas. Artículo 27. Comunicaciones de las bajas de IT. "El trabajador deberá inexcusablemente comunicar a la Empresa, tan pronto como se produzca, su baja por incapacidad temporal (ya sea por contingencias comunes o profesionales), a fin de asegurar que la Empresa pueda responder a las necesidades del servicio con normalidad. Ambas partes consideran necesario la adopción de medidas conjuntas tendentes a reducir el absentismo. Por ello, se comprometen, durante la vigencia del Convenio a abrir y a mantener diálogos, al objeto de fijar criterios y objetivos que propendan a la reducción de los índices de absentismo".

- CC Manufacturas y Accesorios Eléctricos, S. A. Artículo 25.4, 5, 7 y 8. Enfermedad común. "4. La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad mediante reconocimiento a cargo del personal médico, en presencia del Comité de Empresa si el trabajador lo solicita.

  5. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar a través de la comisión paritaria la suspensión de los derechos económicos a cargo de la Empresa por dicha situación.

  7. Si el absentismo global del mes en cuestión fuese mayor del 4% se procederá de la siguiente manera: a todas las personas trabajadoras con un absentismo superior al 12% o más de tres bajas o recaídas en los doce meses anteriores a las mismas, la Empresa no les abonará ningún complemento de I.T.

  8. Para el personal eventual este mismo porcentaje (12%) se utilizará como referencia para la exclusión de la bolsa de trabajo, todo ello valorado y consensuado con el Comité de Empresa. No obstante, una comisión formada por el Comité de Empresa y la Dirección valorará mensualmente en qué supuestos se excluye su aplicación, teniendo en cuenta el porcentaje de absentismo de los tres años anteriores, enfermedades crónicas, bajas repetitivas".

- CC Valeo España, S. A. U. Artículo 26.- Seguimiento del Absentismo. "Teniendo en cuenta que el RD 1993/95 les da a las mutuas la posibilidad dentro de sus funciones, el realizar los reconocimientos oportunos sobre contingencias comunes tal y como determina dicho Real Decreto: Se acuerda que en el supuesto de llevar a efecto la aplicación por parte de la mutua de este Real Decreto, los traslados realizados por la persona trabajadora correrán a cargo de la mutua o de la Empresa en su defecto mediante abono de los kilómetros desde el domicilio del Trabajador hasta la mutua, ida y vuelta.

Con el objeto de mejorar en la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, se creará una comisión de seguimiento de absentismo, constituida por la Dirección y el Comité de Empresa, siendo sus principales funciones:

— Seguimiento mensual del absentismo, valorando las distintas secciones y departamentos.

— Estudiar y analizar las evaluaciones de riesgos en las máquinas, secciones o departamentos en los cuales hay un índice claro de absentismo.

— Valorar, incluso con la persona trabajadora afectada las situaciones particulares que puedan hacernos mejorar nuestra situación en relación a la seguridad y salud, relacionándolas con el absentismo".

- CC Renault España Comercial, S. A Artículo 27.5. Prestación complementaria por I.T. "El abono del complemento y su percepción por parte de la persona trabajadora suponen que en todo momento la empresa estará facultada para efectuar el seguimiento y comprobación tanto del estado patológico de la persona trabajadora como del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto, y de una conducta normal correspondiente a su estado.

  Este seguimiento y comprobación podrán ser realizados por la empresa:

  a) Mediante reconocimientos médicos efectuados en consultorios o instituciones sanitarias. En este caso, la persona trabajadora requerida por la Empresa, deberá acudir, si su estado se lo permite, a esas instalaciones para ser objeto de reconocimiento médico en relación con la enfermedad o accidente causa de su baja. Para ello, si fuera preciso, la empresa le facilitará el medio de transporte adecuado (ambulancia u otro medio según los casos).

  b) Facilitando al personal sanitario encargado por la empresa el conocimiento del tratamiento que le haya sido prescrito a los efectos que por aquél pueda comprobarse su cumplimiento".

ANEXO. RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS CITADOS

ANEXO. RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS CITADOS

SECTOR

- CC Sector Cines (Exhibición)
- CC Sector Construcción y Obras Públicas
- CC Sector Derivados del Cemento
- CC Sector de Fábrica de Pan
- CC Sector Hospedaje
- CC Sector Limpieza Hermética de Madrid Capital
- CC Sector Limpieza Publica Viaria Madrid-Capital
- CC Sector de la Madera
- CC Sector de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos
- CC Sector Residencias y Centros de Día Privados y Concertados
- CC Sector Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos. Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid

ANEXO.
RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS CITADOS

EMPRESA

- CC Acciona Servicios Urbanos, S. L., con su personal de los servicios de limpieza viaria y recogida de basuras en el término de Alcobendas
- CC Actren Mantenimiento Ferroviario, S. A.
- CC Alstom Movilidad, S.L.U.
- CC Amaservi Limpieza, S. L.
- CC Ascan Servicios Urbanos, Sociedad.
- CC Asociación Colegio de Huérfanos de Ferroviarios
- CC Ayuntamiento de San Martín de Valdeiglesias
- CC Ayuntamiento de Soto del Real (personal laboral)
- CC Beedigital AI, S. A. U.
- CC Bridgestone Europa NV/SA, Sucursal España de Ventas
- CC Buhler, S. A
- CC Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España
- CC Casino de Juego Gran Madrid Servicios, S. L.
- CC Centro para el Desarrollo Tecnológico y de la Innovación.
- CC Centro San Juan de Dios (Ciempozuelos)
- CC Citracc Rail, S. A, antigua Construcciones Instalación y Tracción, S. A.
- CC Clínica Nuestra Señora de la Paz
- CC Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express S. A.
- CC Consejo General de la Abogacía Española
- CC Cooltra Motosharing, S. L. U
- CC Culmina Project, S.L.
- CC Defta Spain, S. L. U.
- CC Ediciones Cónica, S.A.
- CC Empresa Municipal de Servicios Funerarios y Cementerios de Madrid, S.A.

ANEXO.
RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS CITADOS

- CC Empresas que prestan servicios de limpieza, conservación y mantenimiento de los jardines de Madrid
- CC FCC Ámbito, S. A. U., aplicable a las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito de actividad de dicha empresa en el aeropuerto de Adolfo Suárez Madrid-Barajas.
- CC FCC Medioambiente, S.A., UTE RM VAO y UTE 2022 Recogida Madrid Sur
- CC Fomento de Construcciones y Contratas, S. A., para el centro de trabajo "Estación de transferencia de Las Rozas"
- CC Fundación Laliga
- CC Industria de Turbo Propulsores, S. A. U. (fábrica de Ajalvir)
- CC KCI Clinic Spain, S.L.
- CC Liga Nacional de Fútbol Profesional
- CC ID Logistics Iberia, S.A.U. (Centro de Trabajo de Getafe)
- CC Madrid Theme Park Management, S. L. U.
- CC Manufacturas y Accesorios Eléctricos, S. A.
- CC Nutris We Care About You (centro de trabajo de Pinto)
- CC OHL Servicios Ingesan Carros Portaequipajes en el Aeropuerto Adolfo Suárez Madrid-Barajas
- CC OHL Servicios Ingesan Limpieza Viaria de Sevilla la Nueva
- CC OHL Servicios INGESAN Limpieza Viaria y Recogida en Soto del Real
- CC OHL Servicios-Ingesan para las y los trabajadoras/es del término municipal de Navalcarnero (Sección de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria)
- CC Operibérica, S. A. U. (Centro de Trabajo Getafe)
- CC Personal Laboral del Ayuntamiento de Cobeña
- CC Pladur Gypsum, S. A. U. (Factoría de Valdemoro)
- CC Real Club de la Puerta de Hierro
- CC Real Federación Española de Fútbol Árbitros Profesionales de la Competición Profesional de Fútbol Femenino
- CC Real Federación Española de Futbol Árbitros Profesionales de la Competición Profesional de Futbol Masculino

ANEXO.
RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS CITADOS

- CC Recimant, S. L.
- CC Renault España Comercial, S. A
- CC Rotocobrhi, S. A. U.
- CC Sempsa Joyería Platería, S. A.
- CC Servicio de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Majadahonda
- CC Servicios Securitas, S. A., Bomberos Airbus Getafe
- CC Sociedad Española del Fútbol Profesional, S. A. U.
- CC Sulo Ibérica, S. A. (Servicio de Limpieza y Mantenimiento de Contenedores Soterrados, en Fuenlabrada)
- CC Tabacalera, S. L. U.
- CC Telefónica Broadcast Services S. L. U.-Supersport Televisión S. L. UTE
- CC TK Elevator Manufacturing Spain, S. L. U. (provincia de Madrid)
- CC Tripulantes de Cabina de Pasajeros (TCPs) de la Compañía Plus Ultra Líneas Aéreas, S. A.
- CC UTE Áreas Infantiles Madrid
- CC UTE Las Lomas
- CC UTE Mercamadrid, Prezero, S.A.U. y Prezero Gestión de Residuos, S.A.
- CC Valeo España, S. A. U.
- CC Valeo Service España, S. A. U.
- CC Valoriza Servicios Medioambientales en el Servicio de Recogida Selectiva de Envases de Fuenlabrada
- CC Valoriza Servicios Medioambientales en su centro de trabajo de limpieza viaria y recogida de RSU de San Fernando de Henares
- CC Valoriza Servicios Medioambientales, S.A., Villanueva del Pardillo
- CC Verallia Spain, S. A. Madrid
- CC Wolmer Asesores