

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "FCC Servicio de recogida de basuras y limpieza viaria de la ciudad de Badajoz". (2024061695)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "FCC Servicios de recogida de basura y limpieza viaria de la ciudad de Badajoz" –código de convenio 06100251012016- que fue suscrito con fecha 5 de marzo de 2024, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación de las personas trabajadoras (Comité de empresa).

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 8 de mayo de 2024.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA DE LA CIUDAD DE BADAJOZ

CAPITULO I

Condiciones generales

Artículo 1. Partes que concertan el convenio.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la representación de la empresa.

FCC Medio Ambiente, SAU, y el Comité de Empresa (representación legal de los trabajadores) del servicio de la limpieza urbana y recogida y transporte de residuos en el término municipal de Badajoz.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Artículo 2. Ambito de aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU, que presten sus servicios en la limpieza urbana y recogida y transporte de residuos en el Término Municipal de Badajoz.

Artículo 3. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, si bien la tabla salarial anexa se aplicará con efectos del día 1 de enero de 2023.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, con vigencia desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026, El convenio se entiende denunciado automáticamente llegada su vigencia, estando en disposición las partes de negociar un nuevo convenio, manteniéndose los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales.



sólo podrá afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas, en caso contrario serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 5. Condiciones.

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

Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria.

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.
2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Artículo 7. Funciones y procedimientos de la comisión paritaria.

A la firma del presente Convenio Colectivo se creará una Comisión Mixta Paritaria para la aplicación e interpretación del mismo, que estará compuesta por igual número de miembros de la parte económica y social.

Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes a la fecha de la convocatoria, salvo que los asuntos a tratar estén sujetos a caducidad, en cuyo caso el plazo máximo será de 72 horas.

Funciones:

- A. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- B. Vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.
- C. Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
- D. Resolución de dudas y divergencias respecto a la aplicación de las cláusulas del presente Convenio, y cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del mismo y a una solución interna de los posibles conflictos.



Durante la vigencia del presente Convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la Comisión, a través de una negociación interna, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento. Previamente al inicio de cualquier conflicto, denuncia o demanda, intervendrá obligatoriamente la Comisión Mixta Paritaria.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran reunido.

Transcurridos dichos plazos sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Además de las funciones anteriores, la Comisión Paritaria, deberá intentar mediar y conciliar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, que dentro de sus competencias le sean planteadas, individual como colectivamente por las partes, previamente a la vía administrativa y jurisdiccional.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de los miembros de esta Comisión.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan.

El domicilio de la Comisión Paritaria será: en la calle Nevero Cinco s/n., de Badajoz.

Artículo 8. Resolución de conflictos.

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

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria y la solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este convenio colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuara de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación de la Fundación de Relaciones Laborales, aplicando el Reglamento de funcionamiento de la misma, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este convenio colectivo a tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el citado Reglamento.



CAPITULO II

Condiciones de trabajo**Artículo 9. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo efectivo será de 39,5 horas para el 2024 desde la firma del convenio y 39 horas semanales para el 2025 de promedio en cómputo anual, debiendo ser realizada por cada trabajador con los límites que la Ley establece.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas los trabajadores tendrán derecho a un periodo de veinte minutos para descanso, que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo, cuya distribución y fijación corresponde a la empresa.

El servicio del personal de RBU de los días 25 de diciembre y 1 de enero en turno de noche, pasará a realizarse en las mañanas del 25 de diciembre y 1 de enero. De tal manera que, aquellos trabajadores que además tengan que realizar el servicio de noche del día 26 de diciembre y 2 de enero, cobrarán como compensación por el trabajo de 25 y 26 de diciembre o 1 y 2 de enero por ambos períodos, la cantidad complementaria de 50 €. El abono de esta cantidad viene dado por el trabajo ineludible de ambos días.

Igualmente, para el personal de RBU de turno de noche se aplicará el mismo criterio cuando el servicio deba prestarse en la mañana y coincida con el servicio que presta el trabajador en la noche inmediatamente después. Estos días serán Carnavales, Palomos y feria de San Juan. En estos casos, la persona trabajadora cobrará como compensación del trabajo de ambos días, la cantidad complementaria de 50 €. El abono de esta cantidad viene dado por el trabajo ineludible de ambos días.

Para personal que preste servicios en turno de tarde los días 24 de diciembre y 31 de diciembre saldrán 2 horas antes, las cuales serán consideradas como trabajo efectivo.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Cuando sea necesario a juicio de la empresa, por necesidades derivadas de la producción, el trabajador se compromete a la prestación de sus servicios en horas extraordinarias, compensándose dichas horas con descanso equivalente o retribución según Convenio.

Artículo 11. Trabajo en festivos y domingos.

Teniendo los servicios objeto del presente contrato el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en festivos por imperativos del servicio, su realización será obligatoria y podrá



compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios adaptado a las necesidades del servicio.

A estos efectos, la empresa elaborará un cuadrante con personal voluntario que se expondrá con un mes de antelación. Para el supuesto que con dicho personal no fuese suficiente para la prestación del servicio, se elaborará un listado alfabético con obligación de asistencia al trabajo.

La persona trabajadora percibirá por cada festivo trabajado el importe establecido en las tablas salariales anexas. La persona trabajadora podrá optar por la compensación económica o disfrutar de un día de descanso compensatorio, percibiendo en este caso el 58 % del precio del festivo establecido en tablas. El importe del festivo fijado en la tabla salarial anexa, se establece para una jornada de 7,9 h en 2024 (39,5/5). El importe del festivo se cobrará en función de la jornada realizada, en proporción a la jornada ordinaria.

La fijación del día del disfrute compensatoria será mediante acuerdo entre empresa y trabajador con el tope máximo de 1 año posterior al festivo trabajado. Si bien, no podrán coincidir más de 6 personas trabajadoras disfrutando el mismo día de descanso compensatorio (con un límite máximo de dos personas por turno).

Asimismo, para aquellas personas trabajadoras que por imperativo del servicio debieran acudir a trabajar en un domingo en el que inicialmente tendrían derecho a descanso, la empresa elaborará, con dicho personal, un cuadrante voluntario. Así pues, para el supuesto que con dicho personal no fuese suficiente para la prestación del servicio, se elaborará un listado alfabético con la obligación de asistencia al trabajo. La persona trabajadora percibirá por este domingo de trabajo la cantidad correspondiente a un festivo más un día de descanso compensatorio con las limitaciones establecidas en el párrafo anterior.

Artículo 12. Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales. Las vacaciones se devengan por año natural, desde el día 1 de enero al 31 de diciembre.

Por parte de la empresa se confeccionará un cuadrante, previo informe al Comité, para que, su disfrute se efectúe 15 días en periodo estival (del 15 de junio al 15 de septiembre) y los otros 15 en el resto del año.

El disfrute de las vacaciones durante el periodo estival se realizará de forma rotativa quincenal de año a año.

El cuadrante de vacaciones lo elaborará la empresa dos meses antes del inicio de las mismas y se expondrá en los tablones de anuncios.



Todos aquellos trabajadores que deseen intercambiar la fecha de disfrute de sus vacaciones podrán hacerlo siempre que el cambio sea comunicado con la debida antelación y siempre que el cambio se produzca con acuerdo entre trabajadores con el mismo desempeño laboral y turno de trabajo.

Las vacaciones anuales se retribuirán con la cantidad indicada para cada puesto de trabajo en la tabla salarial anexa.

Artículo 13. Excedencias.

Los trabajadores con un año de servicio en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, ésta podrá prorrogarse por una sola vez, con la condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso la excedencia y la prórroga pueda superar el periodo máximo de cinco años.

Para acogerse a una nueva excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la contrata.

Las peticiones de excedencia se realizarán en el plazo de 15 días antes de su disfrute, quedarán resueltas por la empresa, y el comité de empresa en un plazo de quince días.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de un mes de antelación, perderá el derecho a su puesto de trabajo en la contrata, siendo admitido inmediatamente en su mismo puesto y categoría en el caso de cumplir tal requisito.

En lo referente a excedencias forzosas y/o por cuidado de familiares se estará a lo dispuesto a la normativa vigente en la materia.

Artículo 14. Garantía del puesto de trabajo.

En materia de subrogación del personal se estará a lo dispuesto en lo establecido en el Capítulo XI (artículos 49, 50, 51, 52 y 53) del Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento, Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE núm. 181 de 30 de julio de 2013).

Artículo 15. Vacantes y ascensos.

Serán de libre designación por parte de la Empresa los puestos de jefe de Servicio, Mandos intermedios y Administrativos.



En las demás funciones y/o especialidades profesionales, las vacantes que se produzcan se proveerán por el concurso, examen y antigüedad, que acogerá desde el día que comenzó la contrata, puntuando cada uno de estos requisitos un 51 por 100.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores funciones y/o especialidades profesionales que lleven un mínimo de 6 meses en la Contrata y a tales efectos se publicará durante al menos 15 días consecutivos, en todos los parques la convocatoria de las vacantes que surjan.

En el Tribunal examinador, el Comité de Empresa estará representado por un vocal, a ser posible de la función y/o especialidad profesional que se quiera cubrir.

Artículo 16. Licencias y permisos.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado justificado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.



En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) En los casos de maternidad y paternidad, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente que en su caso resulte de aplicación.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados con al menos 24 horas, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente (dentro de las 24 horas siguientes), iniciándose su disfrute el día del hecho causante, y dichas licencias pervivirán mientras exista el hecho causante al que están vinculadas y con los límites máximos indicados para cada uno de los permisos.

En los supuestos de hospitalización que den lugar al permiso retribuido del apartado b), el permiso de cinco días legalmente previsto podrá ser disfrutado, a elección del trabajador y preavisándolo con al menos 48 horas de antelación, inmediatamente después del hecho causante, o dentro de los 15 días naturales siguientes al mismo, mientras subsista la situación de hospitalización no ambulatoria y previa justificación.

2. Asuntos propios.

- 2.a) Para asuntos de carácter personal, a partir del año 2024, los trabajadores tendrán derecho a un período de hasta un máximo de 6 meses no remunerados al año.
- 2.b) Para asuntos de carácter personal, en el año 2024, los trabajadores tendrán derecho a 2 días remunerados al año. Desde el año 2025 los trabajadores tendrán derecho a tres días remunerados al año contando con San Martín de Porres.

Para tener derecho a estos días, es requisito que el trabajador no haya faltado a su puesto de trabajo, a excepción de las causas contempladas en el punto anterior.

El disfrute de este permiso queda condicionado a que las necesidades del servicio lo permitan, se soliciten con una antelación mínima de 3 días y no falten en la plantilla más de 3 trabajadores ese día.



3. Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres. Si bien, desde el año 2025, el día de San Martín de Porres pasará a considerarse el tercer día de libre disposición.

Artículo 17. Seguridad y salud en el trabajo.

La empresa, los trabajadores y los representantes de los trabajadores, velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o aquellas que en un futuro la pudiera sustituir, en todo lo concerniente al Sector.

Asimismo, es compromiso de las partes el adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 18. Conceptos retributivos.

A) Condiciones económicas: El salario bruto del personal afectado por este Convenio.

Colectivo durante su vigencia es el que se especifica en las Tablas Salariales Anexas.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especies, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Las condiciones económicas, por funciones, son los que se especifican en la tabla salarial anexa. A estos efectos y a los efectos de este Convenio se considera:

Técnico Ayudante: En posesión o no de un título de grado medio, desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa.

Encargado, Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Servicio, tiene a su cargo uno o más Capataces y personal operario. Adopta las medidas



oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios y es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Capataz, a las órdenes del Encargado, tiene a su cargo el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

Jefe de Taller: con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal, dirige la reparación de material, con consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

Mecánico: Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, y a las órdenes del Jefe de Taller, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

Conductor, a aquel trabajador que estando en posesión del carnet "C" tengan a su cargo la conducción y manejo de camiones recolectores-compactadores, cisternas u otros vehículos cuya masa máxima autorizada sea superior a 3.500 kilo, a excepción de las barredoras, fregadoras y baldeadoras.

Cuidará especialmente de que el vehículo ó máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación de la máquina ó vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Peón: Personal encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo, y manejar vehículos cuya masa máxima autorizada no sea superior a 3.500 kilos y las barredoras, fregadoras y baldeadoras aunque requieran estar en posesión del carnet de conducir correspondiente.

Jefe Administración: Empleado que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.



Administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe de Administración, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

B) Percepciones Salariales: Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

1. Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.
2. Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo. Estas son:

El Plus Penoso es el que se especifica en las tablas salariales anexas. Retribuirá las especiales y posibles condiciones de penosidad del puesto de trabajo.

Plus Nocturnidad. Cuando la jornada se realice entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirán la cantidad reflejada en las tablas salariales anexas, cuando se realicen efectivamente y será proporcionalmente a las horas así realizadas en ese periodo.

Plus Vehículo Ligero. Desde el 2024, toda persona trabajadora con categoría de peón que conduzca vehículos para los cuales no sea necesario el carné C y que además realicen las labores propias de su servicio, recibirán el Plus denominado vehículo ligero. Este Plus se retribuirá por día laborable efectivamente trabajado, sobre las cantidades que se especifican a continuación:

2024: 20 € mes (0,87 €/día).

2025: 30 € mes (1,30 €/día).

2026: 30 € mes (1,30 €/día).

Plus Festivo. Cuando sea necesario a juicio de la empresa, por necesidades derivadas de la producción, el trabajador tenga que prestar sus servicios en festivo en los términos previstos en el artículo 11 y la empresa opte por compensarlos económicamente, su cuantía, será la que se especifica en las tablas salariales anexas. Así mismo se percibirá el plus nocturno si la prestación se hace de 22 horas a las 6 horas. A los efectos de este artículo se considerarán festivos tanto las fiestas de ámbito nacional publicadas en el BOE, como las de ámbito local publicadas en el DOE, los de Comunidad Autónoma y asimismo San Marín de Porres.



Plus Convenio: Se establece el denominado plus convenio, como complemento de calidad, que se retribuirá por once mensualidades, con la cantidad bruta señalada para cada función en las Tablas Anexas.

3. De vencimiento superior al mes: Las pagas extraordinarias.

Se establecen tres Pagas Extraordinarias, cuyo importe será el que figura en la tabla salarial anexa. Las pagas se abonarán: la de marzo o beneficios antes del día 15 de abril; la de Verano, antes del día 15 de julio; y la de Navidad, antes del día 31 de diciembre.

Las pagas se devengarán: la de Marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior; la de Verano, del 1 de enero al 30 de junio; y la de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

C) Normas comunes a los Pluses:

Aquellos pluses en los que su cuantía queda fijada en las tablas por mensualidades o por días, se abonará la parte proporcional por día o por fracción de hora, respectivamente, que corresponda en aquellos casos en que al final del mes o del día no se haya generado todos los días u horas al día el plus correspondiente.

Los pluses indicados cuyas cuantías mensuales se indican en la tabla salarial anexa, se cobrarán y devengarán por día efectivamente trabajado, por lo que no se percibirán en vacaciones, ni en las pagas extraordinarias.

Los pluses no tendrán carácter consolidable a todos los efectos.

CAPÍTULO IV

Mejoras sociales

Artículo 19. Hospitalización, accidente de trabajo y enfermedad común.

1. En los casos de bajas por Accidente de Trabajo se complementará al 100 por 100 de los conceptos salariales desde el primer día de baja hasta que la empresa tenga obligación de abonar la prestación de la incapacidad temporal como pago delegado.

A estos efectos, no se considerará accidente de trabajo el accidente "in itinere", salvo los de tráfico que queden plenamente justificados.

2. Los casos de Enfermedad Común se complementarán según ley desde el primer día. No obstante, se considerarán las siguientes salvedades que se complementarán hasta el 75% de los conceptos salariales: Enfermedad de larga duración, intervenciones quirúrgicas, hospitalización y bajas por riesgo durante el embarazo. Todo ello debidamente justificado y previo acuerdo entre empresa y Comité de Prevención.

**Artículo 20. Rotura de gafas.**

Para el supuesto de que el trabajador rompiera sus gafas durante su jornada laboral, la empresa abonará, para su reposición, un máximo de 70€ por trabajador y año de vigencia del convenio. Para ello se crea un fondo con el límite máximo de 900€ anuales.

Artículo 21. Prendas de trabajo.

Para la realización de las diversas tareas que exige el trabajo de limpieza pública en todas las facetas, la empresa facilitará la ropa de trabajo más conveniente según la función a desempeñar, cuya utilización es obligatoria.

Artículo 22. Conciliación de la vida familiar y laboral.

La empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, velarán por el cumplimiento de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Disposición adicional primera. Planes de igualdad.

Para el desarrollo de los Planes de Igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 28 de enero de 2022, entre el Grupo FCC Medio Ambiente, UGT y CCOO (Referencia: 90120263112022). Asimismo, dentro de dicho Plan de Igualdad se encuentra el área de actuación específico para la Prevención de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

Disposición adicional segunda. Incremento salarial.

Se establece un incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio que se harán efectivos desde el 1 de enero de cada año de vigencia, calculados sobre la tabla salarial del año inmediatamente anterior:

- 2023: El salario para 2023 será el establecido en la tabla salarial anexa.
- 2024: El incremento salarial será el porcentaje del IPC definitivo del año anterior incrementado en un 0,9%.
- 2025: El incremento salarial será el porcentaje del IPC definitivo del año anterior incrementado en un 0,6%.
- 2026: El incremento salarial será el porcentaje del IPC definitivo del año anterior incrementado en un 0,6%.

Disposición final. En lo no recogido en el presente Acuerdo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado y ET (Estatuto de los Trabajadores).



FCC MEDIOAMBIENTE, SAU											
TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2023											
SERVICIO DE LIMPIEZA URBANA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE LOS RSU, DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE BADAJOZ											
CATEGORÍAS	SALARIO BASE	NOCTURNIDAD	PLUS TÓXICO PENOSOSO	PLUS CONVENIO	PAGA VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEF	Masa Salarial		
ENCARGADO	1.311,88 €		262,38 €	304,73 €	2.276,54 €	1.451,35 €	1.451,35 €	564,28 €	26.412,43 €		
CAPATAZ	1.092,46 €		218,49 €	240,17 €	1.865,79 €	1.227,27 €	1.227,27 €	538,29 €	21.920,89 €		
CAPATAZ noche	1.092,46 €	273,11 €	218,49 €	240,17 €	1.865,79 €	1.227,27 €	1.227,27 €	538,29 €	24.925,14 €		
JEFE ADMINISTRACIÓN	1.098,96 €			221,49 €	1.601,98 €	1.038,72 €	1.038,72 €	461,39 €	18.665,76 €		
OFICIAL 1.ª DMINISTRATIVO	1.098,96 €			224,33 €	1.601,98 €	1.038,72 €	1.038,72 €	461,39 €	18.697,00 €		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.098,96 €			224,33 €	1.601,98 €	1.038,72 €	1.038,72 €	461,39 €	18.697,00 €		
TÉCNICO	1.541,50 €			209,23 €	2.152,27 €	1.370,51 €	1.370,51 €	538,29 €	24.689,61 €		
JEFE TALLER	1.332,33 €		266,47 €	224,33 €	2.256,94 €	1.422,85 €	1.422,85 €	538,30 €	25.695,32 €		
OFICIAL 1.ª MECÁNICO	1.332,33 €		266,47 €	224,33 €	2.256,94 €	1.422,85 €	1.422,85 €	538,30 €	25.695,32 €		
OFICIAL 1.ª MECÁNICO noche	1.332,33 €	333,08 €	266,47 €	224,33 €	2.256,94 €	1.422,85 €	1.422,85 €	538,30 €	29.359,24 €		
OFICIAL 2.ª MECÁNICO	1.332,33 €		266,47 €	224,33 €	2.256,94 €	1.422,85 €	1.422,85 €	538,30 €	25.695,32 €		
CONDUCTOR RECOGIDA	994,19 €		198,84 €	224,33 €	1.718,92 €	1.142,39 €	1.142,39 €	522,69 €	20.117,27 €		



CONDUCTOR RECOGIDA noche	994,19 €	248,55 €	198,84 €	224,33 €	1.718,92 €	1.142,39 €	1.142,39 €	1.142,39 €	522,69 €	22.851,29 €
CONDUCTOR LIMPIEZA	946,93 €		189,39 €	224,33 €	1.609,44 €	1.087,65 €	1.087,65 €	1.087,65 €	522,70 €	19.274,53 €
CONDUCTOR LIMPIEZA noche	946,93 €	236,73 €	189,39 €	224,33 €	1.609,44 €	1.087,65 €	1.087,65 €	1.087,65 €	522,70 €	21.878,59 €
PEÓN RECOGIDA	928,54 €		185,71 €	221,98 €	1.605,64 €	1.040,55 €	1.040,55 €	1.040,55 €	461,38 €	18.846,66 €
PEÓN RECOGIDA noche	928,54 €	232,13 €	185,71 €	221,98 €	1.605,64 €	1.040,55 €	1.040,55 €	1.040,55 €	461,38 €	21.400,14 €
PEÓN LIMPIEZA	914,55 €		182,91 €	221,98 €	1.572,01 €	1.023,74 €	1.023,74 €	1.023,74 €	461,39 €	18.594,74 €
PEÓN LIMPIEZA noche	914,55 €	228,64 €	182,91 €	221,98 €	1.572,01 €	1.023,74 €	1.023,74 €	1.023,74 €	461,39 €	21.109,75 €



FCC MEDIOAMBIENTE, SAU										
TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2024										
SERVICIO DE LIMPIEZA URBANA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE LOS RSU, DEL TERMINO MUNICIPAL DE BADAJOZ										
CATEGORÍAS	SALARIO BASE	NOCTURNIDAD	PLUS TÓXICO PENOSO	PLUS CONVENIO	PAGA VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEF	Masa Salarial	
ENCARGADO	1.311,88 €		262,38 €	373,51 €	2.376,54 €	1.551,35 €	1.551,35 €	564,28 €	27.468,92 €	
CAPATAZ	1.092,46 €		218,49 €	292,61 €	1.965,79 €	1.327,27 €	1.327,27 €	538,29 €	22.797,73 €	
CAPATAZ noche	1.092,46 €	273,11 €	218,49 €	303,53 €	1.965,79 €	1.327,27 €	1.327,27 €	538,29 €	25.922,15 €	
JEFE ADMINISTRACIÓN	1.098,96 €			262,09 €	1.701,98 €	1.138,72 €	1.138,72 €	461,39 €	19.412,39 €	
OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO	1.098,96 €			265,04 €	1.701,98 €	1.138,72 €	1.138,72 €	461,39 €	19.444,88 €	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.098,96 €			265,04 €	1.701,98 €	1.138,72 €	1.138,72 €	461,39 €	19.444,88 €	
TÉCNICO	1.541,50 €			271,74 €	2.252,27 €	1.470,51 €	1.470,51 €	538,29 €	25.677,19 €	
JEFE TALLER	1.332,33 €		266,47 €	290,49 €	2.356,94 €	1.522,85 €	1.522,85 €	538,30 €	26.723,13 €	
.OFICIAL 1ª MECÁNICO	1.332,33 €		266,47 €	290,49 €	2.356,94 €	1.522,85 €	1.522,85 €	538,30 €	26.723,13 €	
OFICIAL 1.ª MECÁNICO noche	1.332,33 €	333,08 €	266,47 €	303,81 €	2.356,94 €	1.522,85 €	1.522,85 €	538,30 €	30.533,61 €	
OFICIAL 2.ª MECÁNICO	1.332,33 €		266,47 €	290,49 €	2.356,94 €	1.522,85 €	1.522,85 €	538,30 €	26.723,13 €	
CONDUCTOR RECOGIDA	994,19 €		198,84 €	270,21 €	1.818,92 €	1.242,39 €	1.242,39 €	522,69 €	20.921,96 €	



CONDUCTOR RECOGIDA noche	994,19 €	248,55 €	198,84 €	280,15 €	1.818,92 €	1.242,39 €	1.242,39 €	1.242,39 €	522,69 €	23.765,34 €
CONDUCTOR LIMPIEZA	946,93 €		189,39 €	267,14 €	1.709,44 €	1.187,65 €	1.187,65 €	1.187,65 €	522,70 €	20.045,51 €
CONDUCTOR LIMPIEZA noche	946,93 €	236,73 €	189,39 €	276,61 €	1.709,44 €	1.187,65 €	1.187,65 €	1.187,65 €	522,70 €	22.753,74 €
PEÓN RECOGIDA	928,54 €		185,71 €	263,25 €	1.705,64 €	1.140,55 €	1.140,55 €	1.140,55 €	461,38 €	19.600,53 €
PEÓN RECOGIDA noche	928,54 €	232,13 €	185,71 €	272,53 €	1.705,64 €	1.140,55 €	1.140,55 €	1.140,55 €	461,38 €	22.256,15 €
PEÓN LIMPIEZA	914,55 €		182,91 €	262,33 €	1.672,01 €	1.123,74 €	1.123,74 €	1.123,74 €	461,39 €	19.338,53 €
PEÓN LIMPIEZA noche	914,55 €	228,64 €	182,91 €	271,47 €	1.672,01 €	1.123,74 €	1.123,74 €	1.123,74 €	461,39 €	21.954,14 €

	2024	2025	2026
Plus Domingos y Festivos	85	100	110
Plus Domingos y Festivos Encargados y capataces: 85 €	106,25	125	137,50

• • •