RESOLUCIÓN de 11 de noviembre de 2026, 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 FCC Medio Ambiente, SAU, para el centro de trabajo de Mérida (Servicios de recogida de basura y limpieza viaria). (2026062956)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de "FCC Medio Ambiente, SAU para el centro de trabajo de Mérida (Servicios de recogida de basura y limpieza viaria)" –código de convenio 06000801011993- que fue suscrito con fecha 18 de junio de 2026, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal 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, 11 de noviembre de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, SAU

PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE MÉRIDA

(ACTIVIDAD DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA)

Suscrito entre la representación de la empresa y el Comité de Empresa

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Partes Negociadoras:

El presente convenio está suscrito entre la representación de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU, y el Comité de Empresa de la misma (Servicio de Recogida de Basura y Limpieza Viaria de la Ciudad de Mérida).

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta a la Empresa FCC Medio Ambiente, SAU, y sus trabajadores del Centro de Trabajo de Mérida.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo afecta al personal de la Empresa FCC Medio Ambiente, SAU, que realiza la actividad de limpieza pública, riegos y recogida de basuras en el ámbito territorial del artículo anterior.

Artículo 3. Ámbito personal.

Afectará a la totalidad del personal de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU, en su Centro de Trabajo de Mérida y dedicados a la actividad de limpieza pública, riegos y recogida de basuras, cuya categoría se refleje en la tabla salarial anexa.

Artículo 4. Vigencia, duración y denuncia.

La duración del Convenio será de cinco años, desde el 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2030.

Una vez finalizada su duración, quedará automáticamente denunciado.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen de los mismos. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación concretamente decretos sobre salarios mínimos, convenios colectivos provinciales o nacionales, etc., sólo podrán afectar a las presentes condiciones saláriales, cuando consideradas las nuevas retribuciones saláriales en su cómputo anual o individual, queden superadas las establecidas. Caso contrario serán compensadas y absorbidas por ésta última.

CAPÍTULO II

Condiciones profesionales

Artículo 6. Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizan por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo.

En caso de solicitarlo el trabajador, la firma del contrato se realizará en presencia de un representante sindical.

Artículo 7. Vacantes.

Las vacantes que se produzcan serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores por parte de la dirección de la Empresa en el momento en que se produzcan. Tendrán preferencia en igualdad de condiciones y capacitación para cubrir dichas vacantes, el personal que figure de alta en la Empresa, en el centro de trabajo de Mérida. También tendrán preferencia si las plazas no son cubiertas por el personal de alta o que se creen nuevos puestos de trabajo por los trabajadores que anteriormente hayan estado vinculados a la Empresa, en el centro de trabajo de Mérida y no hayan cesado en su relación laboral por faltas cometidas e incompetencias para su trabajo.

Artículo 8. Período de prueba.

El período de prueba de los trabajadores afectados por el presente convenio será el siguiente:

Técnico titulado: dos meses.

Administrativo: un mes.

Resto personal: quince días.

Artículo 9. Mantenimiento del puesto de trabajo.

Al finalizar el contrato de prestación de servicios que la Empresa tiene con la Entidad local contratante, sea por vencimiento natural o por vencimiento anticipado, a los trabajadores afectados del servicio se les entregará una carta donde constarán las condiciones de trabajo (Antigüedad, Salario, Categoría Laboral, etc.), a los efectos de que el nuevo adjudicatario les reconozca sus derechos adquiridos.

Artículo 10. Jornada de trabajo.

La jornada laboral de los trabajadores afectados por el presente convenio será de treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual,

El descanso semanal será normalmente en domingo, salvo lo dispuesto en el artículo 12 del presente Convenio.

De igual forma el personal descansará en sábados alternos según cuadrante al efecto. Dicho descanso no supondrá reducción de jornada alguna, debiendo recuperarse las horas en las semanas posteriores al descanso.

Artículo 11. Horario de trabajo.

La distribución de las horas establecidas en la jornada laboral se realizará de forma negociada atendiendo a las necesidades del servicio.

Las discrepancias que pudieran surgir serán sometidas previamente a la Comisión Paritaria del Convenio y, en caso de desacuerdo, a los procedimientos de mediación previstos en el propio convenio colectivo, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

Artículo 12. Festivos y domingos.

1. Servicio de festivos.

   Debido a la particularidad del servicio, se trabajará todos los festivos del año que la empresa precise según las propias necesidades del servicio. 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 el 58% del precio del festivo establecido en tablas.

   La fijación del disfrute del día compensatorio será mediante acuerdo entre empresa y trabajador/a, con el tope máximo de 30 días posteriores al festivo trabajado.

Este servicio se efectuará, prioritariamente, con personal que voluntariamente deseen realizarlo. En caso de no cubrirse el servicio con dicho personal, se hará por listado alfabético, siendo en este caso obligatorio la prestación del servicio a quién corresponda por listado.

2. Servicio de domingos.

Dadas las especiales características del servicio a prestar, y en caso de ser necesaria la prestación de los servicios en domingo, se cubrirá dicho servicio, en primer lugar con el personal que voluntariamente deseen prestarlo, y en caso de no existir número suficiente para cubrir el servicio que determine la empresa, se establecerá un listado por orden alfabético donde aparezcan todas las personas trabajadoras con categoría profesional de peón y conductor, siendo en este caso obligatorio la prestación del servicio a quién corresponda.

La persona trabajadora percibirá por cada festivo trabajado el importe establecido en las tablas salariales anexas, a partir del año 2027 el importe de este festivo será de 105€. La persona trabajadora podrá optar por la compensación económica o disfrutar de un día de descanso compensatorio percibiendo el 58% del precio del festivo establecido en tablas.

La fijación del disfrute del día compensatorio será mediante acuerdo entre empresa y trabajador/a, con el tope máximo de 30 días posteriores al festivo trabajado.

Las cantidades pactadas para el festivo y el domingo en el presente Convenio Colectivo absorberán todos los conceptos que se derivan del cálculo para la elaboración del importe que se venía percibiendo anteriormente en domingos y festivos, dicho importe, será igual para todas las categorías profesionales y turnos de trabajo.

A los efectos de este artículo se consideran festivos aquellos que anualmente se publiquen en el BOE para las fiestas nacionales y autonómicas (12 en total), los que se publiquen en el BOP de Badajoz para la ciudad de Mérida (2 en total) e igualmente el 3 de noviembre, San Martin de Porres.

Para la prestación de este servicio (domingo y festivo), la empresa elaborará un cuadrante que pondrá en conocimiento del Comité de empresa, al menos con dos semanas de antelación.

Los cambios se podrán realizar entre los trabajadores de las mismas categorías profesionales y turnos de trabajo.

Los cambios de servicios en festivos y domingos deberán realizarse e informarse ante la empresa, por escrito y debidamente firmado por los dos trabajadores.

3. Festivos de especial significación.

Por su especial significado, a partir del año 2027, el personal que preste su servicio durante los días de Navidad, Año Nuevo y Reyes tendrán una retribución correspondiente a estos festivos especiales de 120 €.

En ningún caso se percibirá el plus festivo de especial significación y el plus de festivo normal por un solo turno de trabajo.

Si esos días caen en Domingo, teniendo en cuenta que cada Comunidad autónoma fija un día festivo sustitutorio, se percibe como festivo de especial significación y el sustitutorio según tabla salarial.

4. Fiesta Patronal.

La fiesta patronal para la actividad de recogida de basuras, limpieza viaria y alcantarillado se celebrará el 3 de noviembre de cada año, en caso de que dicha fiesta coincidiera en domingo, se celebraría el día posterior al mismo, y de acuerdo con las necesidades del servicio en cada momento.

Artículo 13. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales.

Quince días los disfrutarán en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y los otros quince días en el resto del año.

La empresa, con audiencia del Comité de Empresa, elaborará anualmente un calendario de vacaciones, en el que se determinará el número de trabajadores que, en cada mes, pueda disfrutar su quincena de forma rotativa tanto en el periodo estival, como en el resto del año.

Para aquellos trabajadores que les corresponda disfrutar sus vacaciones de verano en la primera quincena de junio, y tengan en esta quincena hijos a su cargo en periodo escolar menores de 18 años, la empresa procurará, a solicitud de éstos, acomodar estas vacaciones en el periodo estival restante.

Con la entrada en vigor del nuevo contrato con el Excmo. Ayuntamiento de Mérida se estudiará la posibilidad de añadir la primera quincena de junio y segunda quincena de septiembre al período estival.

Se retribuirán en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa más la antigüedad correspondiente a 30 días.

Con independencia de lo anterior, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a 5 días por asuntos propios que se abonará como día laborable efectivamente trabajado. Por necesidades del servicio, su disfrute estará sujeto al cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. La totalidad de la plantilla disfrutará, 4 días de asuntos propios hasta el 31 octubre y 1 día restantes en los meses de noviembre y diciembre.

2. Los días de libre disposición no podrán disfrutarse en sábado, salvo aquellos casos de fuerza mayor que deberán ser puestos con conocimiento de la empresa con antelación suficiente para su valoración.

3. Deberán de solicitarse a la Dirección de la Empresa con al menos una semana de antelación a la fecha de su pretendido disfrute.

4. En un mismo día no podrán disfrutarlo más de dos trabajadores en turno de mañana y tarde, y un trabajador en el turno de noche.

5. No podrán disfrutarse ni en domingo ni en festivo.

Artículo 14. Licencias y permisos retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos en los casos y con la duración que a continuación se indican:

a) Matrimonio del trabajador y trámites matrimoniales, veinticinco días.

b) Fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afín: tres días en familiares o afines de primer grado, dos días para los de segundo grado, y uno para los de tercer grado. Si por este motivo el trabajador efectuara un de más de 100 kilómetros del domicilio, será de cinco días, tres días y dos días respectivamente.

c) Se acuerda un día de licencia en la provincia de Badajoz, para los casos de fallecimiento de parientes consanguíneos del tercer grado, cuando por tales motivos, el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento fuera de la provincia, el permiso será de dos días.

d) Por la Comunión y/o Bautizo del hijo del trabajador, en la fecha de celebración, un día de licencia. El personal del turno de noche podrá elegir si el disfrute lo efectuará la noche anterior o posterior al evento.

e) Deberes públicos de carácter inexcusable ordenado por la autoridad, el tiempo necesario y ordenado.

f) 5 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad 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. Con su correspondiente justificante médico u hospitalario.

Los trabajadores tendrán, así mismo, derecho a permiso retribuido en los casos y con la duración que a continuación se indica:

1. Matrimonio de hermanos e hijos: un día en Mérida y dos fuera de la ciudad.

2. Exámenes de estudio relacionados con la promoción de trabajo, hasta cinco días al año.

3. Exámenes académicos, un día por examen.

4. Necesidades relacionadas por la gestación de la mujer trabajadora, tres días en Mérida y cinco días fuera.

5. Asistencia a congresos profesionales, sindicales, etc., hasta un máximo de cinco días al año.

6. Dos días por cambio de domicilio habitual.

7. Otros motivos particulares, tales como expedición del documento nacional de identidad, asistencia a otras bodas, entierro de otros familiares y otros motivos análogos, la Empresa estudiará en caso planteado.

8. Licencia por alumbramiento y gestación: los trabajadores/as del centro de trabajo tendrán derecho a un período de licencia igual al establecido en la legislación complementaria vigente.

9. Así mismo tendrá derecho a una pausa de trabajo que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Todos los permisos serán extensivos a las parejas de hecho, que lo tengan acreditado legalmente.

Artículo 15. Licencias sin sueldo y excedencias.

Las licencias por asuntos propios, sin percibo de haberes hasta un plazo de seis meses, se concederá siempre.

Para las excedencias se aplicará la legislación vigente.

Artículo 16. Descanso.

El tiempo de descanso para almorzar se fijará en treinta minutos dentro de la jornada laboral, siempre que la jornada sea continuada.

Todos los trabajadores adscritos a este centro de trabajo disfrutarán de un sábado de descanso alterno. La jornada establecida en el artículo 10, será distribuida proporcionalmente a lo largo del ciclo de dos semanas.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización de horas extras, salvo en casos excepcionales, que serán pactadas por ambas partes.

El máximo de horas a realizar sería de ochenta al año. En ningún caso el incremento sobre el precio hora día será inferior al 75 por 100.

Todas aquellas horas de las que se puedan prever, serán puestas en conocimiento del Comité de Empresa.

CAPÍTULO III

Mejoras sociales

Artículo 18. Prestación por enfermedad.

Para el trabajador que cause baja por enfermedad común o accidente no laboral la empresa le complementará hasta el 100% de su salario desde el primer día de baja.

En caso de hospitalización, accidente laboral o enfermedad profesional percibirá desde el primer día de baja el 100 por ciento del salario.

En ningún caso las cantidades resultantes podrán ser superiores al salario ordinario que percibiría el trabajador de haber estado en alta.

Artículo 19. Prestación por natalidad.

El trabajador o trabajadora percibirá por concepto de natalidad 400 euros por cada hijo que naciera, sin descontar la prestación de la Mutualidad o Seguridad Social por unidad familiar.

Artículo 20. Reconocimiento médico.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico obligatorio para la totalidad de los trabajadores de la plantilla.

Artículo 21. Anticipos reintegrables.

Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo reintegrable de 600,00 € como máximo, a devolver en 12 pagas (doce meses).

La cantidad tope anual para esta contingencia será de 20.000,00 € al año.

Artículo 22. Ayuda por rotura gafas.

Se establece una ayuda por rotura de gafas graduadas para aquellos trabajadores que las usen en el trabajo y la citada rotura se produzca dentro de su jornada laboral. La mencionada ayuda se establecerá en un máximo de 110 € que serán abonadas al trabajador previa comprobaciones oportunas, de que el hecho se ha producido dentro de su jornada laboral y previa presentación de la factura.

Artículo 23. Premio jubilación anticipada.

La empresa se obliga a respetar la antigüedad reconocida del personal por el Ayuntamiento. Partiendo de este reconocimiento se fija un premio de jubilación anticipada para todos sus trabajadores que, con una permanencia de diez años o superior, quiera jubilarse a los sesenta años, en las cuantías siguientes:

1. Sesenta años: 4.500 €.
2. Sesenta y un años: 4.000 €.
3. Sesenta y dos años: 3.500 €.
4. Sesenta y tres años: 3.000 €.
5. Sesenta y cuatro años: 2.500 €.

Artículo 24. Ayuda de estudios.

Se crea un fondo de 5.000,00 € anuales en concepto de ayuda de estudios, que será repartido entre todos los hijos de los trabajadores que cursen estudios de preescolar hasta Estudios Universitarios.

Artículo 25. Seguro de accidentes.

En caso de muerte o incapacidad total permanente derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se indemnizará a los familiares del trabajador o beneficiarios del mismo con la cantidad de 18.000,00 €. La empresa formalizará una póliza de seguro en el plazo de veinte días desde la firma del Convenio, entregando copia de la misma al Comité de Empresa.

Artículo 26. Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de que, a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo la función que le hubiera sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones propias de conductor, salvo los complementos de puesto de trabajo, mientras dure la suspensión.

No será de aplicación este artículo en caso de imprudencia temeraria, embriaguez o mala fe.

CAPÍTULO IV

Salarios

Artículo 27. Salarios.

Los salarios del personal afectado por el presente Convenio son los que para cada categoría se especifican en la Tabla Salarial anexa.

El salario base se abonará por 11 mensualidades.

Los trabajadores tendrán derecho a tres pagas extraordinarias, llamadas de julio, diciembre y beneficios, que se devengarán, la primera de ellas del 1 de enero al 30 de junio, la segunda del 1 de julio al 31 de diciembre y la tercera del 1 de enero al 31 de diciembre.

Su cuantía será la señalada en la tabla salarial anexa para cada año de vigencia, añadiéndose treinta días de antigüedad a cada paga.

Se abonarán el día 15 de julio, la correspondiente a la de julio, el día 15 de diciembre la correspondiente a la de diciembre y el 15 de marzo del año siguiente a su devengo, la denominada de beneficios.

Igualmente, los trabajadores tendrán derecho a una Paga Extraordinaria denominada "Paga del Patrón". Dicha paga se devengará desde el 1 de noviembre hasta el 31 de octubre del año siguiente, siendo su fecha de abono el día 20 de octubre. En esta paga no se incluirá el complemento de antigüedad y su cuantía será la establecida en la tabla salarial anexa.

Con independencia de lo anterior, el importe de la Paga del Patrón se incrementará en seiscientos euros (600,00 €) a partir del año 2027, cantidad que quedará incorporada y consolidada en el importe total de la paga, formando parte integrante de la misma en ejercicios sucesivos.

Asimismo, la cuantía resultante se incrementará adicionalmente en cuarenta y cinco euros con sesenta y ocho céntimos (45,68 €) en el año 2027, en otros cuarenta y cinco euros con sesenta y ocho céntimos (45,68 €) en el año 2028 y en otros cuarenta y cinco euros con sesenta y ocho céntimos (45,68 €) en el año 2029, acumulándose dichos incrementos al importe de la paga.

Se acuerda el abono de una gratificación extraordinaria y por una sola vez, por importe de seiscientos euros (600,00 €), a favor de aquellos trabajadores que se encuentren de alta en la fecha de adjudicación del contrato por la nueva empresa adjudicataria y que continúen prestando servicios al inicio efectivo del nuevo contrato, en compensación por los trabajos y esfuerzos derivados de la puesta en marcha del servicio de Recogida de Basura Urbana y Limpieza Viaria.

Artículo 28. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán aumentos periódicos sobre su salario base, consistentes en trienios de 5 por 100. Todo ello se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Como regla general, el devengo del complemento de antigüedad se producirá en el mes natural de su cumplimiento desde la fecha de inicio de la relación laboral del trabajador con la empresa.

Como excepción a lo anterior, aquellos trabajadores que a fecha 1 de enero de 2009 hayan venido cobrando los trienios desde el mes de enero del año de su cumplimiento, mantendrán dicho derecho a percibirlo desde la citada fecha (1 de enero del año natural de su cumplimiento).

Artículo 29. Plus de nocturnidad.

Se abonará a todo el personal que preste sus servicios entra las veintidós horas y las seis horas. Su cuantía será del 25 por 100 del salario base. A partir del año 2027 la cuantía será del 30% del salario base y a partir del año 2028 la cuantía será del 35%.

Artículo 30. Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Plus Tóxico: 30% del Plus Tóxico para el personal de RBU y un 25 % para el resto de la plantilla: Las diferencias se incrementarán de forma proporcional entre los años 2027 y 2028.

El Plus Penoso se devengará por meses.

A partir del año 2027 el Plus penoso, toxico y/o peligroso se incrementará hasta un 27% del salario base para el personal de RBU y en un 22% del salario base para el resto de la plantilla. Y a partir del año 2028 se fijará el importe del Plus Penoso toxico y peligroso en un 30% del salario base para el personal de RBU y en un 25 % del salario base para el resto de la plantilla.

Artículo 31. Plus convenio.

Es el que se especifica en la tabla salarial anexa para cada función profesional, abonándose por once mensualidades.

Artículo 32. Complementos extrasalariales.

Plus de transporte: Se establece un Plus de transporte de naturaleza extrasalarial que se abonará en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa por once mensualidades.

Plus vestuario: Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán para el mantenimiento de su vestuario la cantidad reflejada en las tablas salariales en concepto de plus de vestuario, de naturaleza extrasalarial. La citada cantidad se percibirá por día efectivamente trabajado.

Artículo 33. 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:

Año 2027:

— Para el año 2027, las retribuciones se incrementarán en el porcentaje resultante de aplicar el IPC definitivo correspondiente al año 2026, más un dos por ciento (2%).

Año 2028:

— Para el año 2028, las retribuciones se incrementarán en el porcentaje resultante de aplicar el IPC definitivo correspondiente al año 2027, más un dos por ciento (2%).

Año 2029:

— Para el año 2029, las retribuciones se incrementarán en el porcentaje resultante de aplicar el IPC definitivo correspondiente al año 2028, más un 1 por ciento (1%).

Año 2030:

— Para el año 2030, las retribuciones se incrementarán en el porcentaje resultante de aplicar el IPC definitivo correspondiente al año 2029, más un 1 por ciento (1%).

CAPÍTULO V

Seguridad e higiene

Artículo 34. Uniformes.

La empresa dará dos uniformes de ropa de trabajo al año, uno cada seis meses, a aquellos trabajadores que lo utilicen corrientemente, además de las herramientas. Los uniformes y el calzado serán de verano y de invierno y llevarán reflectantes en el uniforme de los trabajadores. El uso de los uniformes y el calzado será obligatorio para tomar el servicio, así como la utilización de los guantes de seguridad.

De igual forma, la empresa, entregará reposición de las diferentes prendas de vestuario a todo aquel trabajador/a que así lo solicite, siempre y cuando, se compruebe que esta reposición es necesaria, haciendo entrega de la pendra deteriorada.

Artículo 35. Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

Medidas de prevención.

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

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

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

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

4. A documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

La Empresa instalará filtros en las pantallas de los ordenadores y se realizarán exámenes oftalmológicos periódicos al personal administrativo que trabaje con los mismos.

Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Promover las observaciones de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.

2. Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas.

3. Estimular la enseñanza entre todo el personal de la empresa en materia preventiva.

4. Divulgar y propagar la salud y seguridad en el trabajo, fundamentalmente entre los representantes de los trabajadores, tanto del Comité de representantes, como entre los propios miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como entre los operarios interesados en estas materias.

5. Estudiar todos aquellos aspectos referentes a la utilización de prendas de protección, vestuarios, uniformidad, así como la duración de las mismas.

6. Cualesquiera otras competencias relacionadas con la prevención de accidentes y con la seguridad y salud de los trabajadores, así como todo aquello dispuesto en el artículo 39.2 apartados a), b), c) y d) de la LPRL.

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

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

Servicio de Prevención.

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

CAPÍTULO VI

Derechos de representación colectiva

Artículo 36. Delegados de personal o Comité de Empresa.

Los delegados de Personal o Comité de Empresa forman el órgano máximo representativo de la totalidad de sus trabajadores, con capacidad plena para negociar globalmente con la empresa y vigilar la aplicación de los acuerdos que con ella suscriba.

Artículo 37. Elecciones y competencias sindicales.

La empresa se obliga a cumplir fielmente cuanto se establece en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente reguladora de la representación legal de las personas trabajadoras y de los procesos electorales sindicales.

Artículo 38. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, mediación y seguimiento del presente Convenio, integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de la parte social firmante.

La Comisión podrá reunirse a solicitud de cualquiera de las partes cuando se planteen cuestiones relacionadas con la interpretación, aplicación o cumplimiento del Convenio.

La convocatoria deberá realizarse por escrito, indicando los asuntos a tratar, y la reunión tendrá lugar dentro de los quince días siguientes a la recepción de la solicitud.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando asistan, al menos, la mitad de los representantes de cada una de las dos partes.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las representaciones presentes.

La Comisión deberá emitir resolución en el plazo máximo de quince días desde la fecha de celebración de la reunión.

Las discrepancias que no pudieran resolverse en el seno de la Comisión Paritaria se someterán, en el plazo máximo de quince días desde la constatación del desacuerdo, a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX), sin perjuicio del posterior ejercicio de las acciones legales que procedan.

CAPÍTULO VII

Desplazamientos. Dietas

Artículo 39. Desplazamientos. Dietas.

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquélla en que radique su puesto de trabajo, percibirán, en concepto de dietas 30,58 € desglosadas por los siguientes:

— Desayuno: 3,41 €.

— Almuerzo: 16,31 €.

— Cena: 10,86 €.

Si el trabajador hubiera de pernoctar, el gasto que ello suponga correrá por cuenta de la Empresa. Lo mismo si hubiera gastos de viaje.

Para el abono de todo tipo de gastos el trabajador habrá de presentar los justificantes correspondientes. Se considerará desplazamiento la distancia superior a 70 Km. del Centro de Trabajo.

CAPÍTULO VIII

Rendimientos

Artículo 40. Rendimientos.

Los conductores realizarán el lavado exterior diario y engrase, y lavado interior semanal de su vehículo.

Artículo 41. Solución extrajudicial de conflictos.

Suscrito el acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (DOE n.º 42, de 16 de abril de 1998), referido al ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por la Confederación Empresarial Regional Extremeña (CRESS), en representación de las empresas, de una parte, y por los sindicatos más representativos por la parte de los trabajadores, las partes objeto de este Convenio acuerdan de forma incondicional y total adherencia al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de aplicación.

De igual forma, las partes integrantes del Convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura y las organizaciones firmantes del mismo.

Artículo 42. Igualdad de Género.

Todas las denominaciones contenidas en este acuerdo, así como cualesquiera otras menciones que en el mismo se expresan en género masculino, se entenderán realizadas y se utilizarán indistintamente en género masculino y femenino, según el sexo de la persona que se tenga por interesada o destinataria a la que se haga referencia.

En concreto, el término "trabajador", se emplea como genérico, para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

Artículo 43. Actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

La empresa garantizará la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a situaciones derivadas de catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos adversos, de conformidad con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

A estos efectos, el Servicio de Prevención evaluará los riesgos derivados de fenómenos meteorológicos adversos, tales como lluvias intensas, inundaciones, tormentas, vientos fuertes, temperaturas extremas o cualquier otra situación declarada de riesgo por los organismos competentes.

La empresa establecerá procedimientos de información y comunicación a la plantilla cuando se activen avisos o alertas emitidos por AEMET, Protección Civil u organismos públicos competentes.

Cuando exista riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de las personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para la interrupción temporal de la actividad, reorganización de los servicios, modificación de rutas, suspensión de trabajos al aire libre o cualquier otra medida preventiva adecuada.

Las personas trabajadoras recibirán información y formación sobre las medidas de actuación previstas ante situaciones de emergencia climática o catástrofe.

La representación legal de las personas trabajadoras y el Comité de Seguridad y Salud participarán en la elaboración, seguimiento y revisión de las medidas previstas en este artículo.

El presente protocolo será objeto de revisión periódica y, en todo caso, cuando se produzcan modificaciones normativas o situaciones de emergencia que aconsejen su actualización.

Disposición adicional. Planes de Igualdad.

Para el desarrollo de los Planes de Igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 28 de enero de 2026 y registrado el día 16 febrero de 2026, entre FCC Medio Ambiente, SAU UGT y CCOO.

Disposición final.

Quedan derogados expresamente los Convenios Colectivos, estatutarios o no, acuerdos y pactos escritos, que, hayan sido de aplicación antes de la entrada en vigor del presente convenio.

FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA CONVENIO MERIDA 2026

SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA DE MERIDA

CATEGORIAS Y SERVICIOS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS PENOSO	PLUS TRANSP.	PLUS VESTUARIO	PAGA VACAC.	PAGA JULIO	PAGA DICIEMB.	PAGA BENEF.	PAGA PATRON
JEFE DE OFICINA	932,36	574,77	186,47	86,11	86,11	1.865,82	1.241,33	1.241,33	881,83	362,96
CAPATAZ	696,84	466,06	139,37	86,11	86,11	1.474,47	1.195,85	1.195,85	827,30	362,96
CONDUCTOR / RECOGIDA DIA	682,98	456,69	170,77	86,11	86,11	1.482,64	1.182,21	1.182,21	823,25	362,96
CONDUCTOR / LIMPIEZA DIA	682,98	454,48	136,60	86,11	86,11	1.446,27	1.182,21	1.182,21	823,25	362,96
PEON RECOGIDA DIA	657,74	453,86	164,44	86,11	86,11	1.448,54	1.158,97	1.158,97	793,16	362,96
PEON LIMPIEZA	657,74	451,72	131,55	86,11	86,11	1.413,24	1.158,97	1.158,97	793,16	362,96
OFICIAL 1ª	657,74	459,37	164,44	86,11	86,11	1.453,78	1.158,97	1.158,97	793,16	362,96
OFICIAL 1ª TALLER	696,84	465,98	164,44	86,11	86,11	1.474,40	1.195,86	1.195,86	814,21	362,96
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	714,25	467,08	142,85	86,11	86,11	1.496,40	1.227,45	1.227,45	834,75	362,96

PRECIO DOMINGOS Y FESTIVOS AÑO 2025	90,00 €	52,20 €