



## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTO-

### CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL / CONSELLERÍA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

02962-2022

#### SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

*Resolución y articulado del Convenio Colectivo de Trabajo Fomento Valencia Medioambiente, S.L., para el centro de trabajo de la Vall D'Uixó, código 12100781012018*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Fomento Valencia Medioambiente, S.L., para el centro de trabajo de La Vall D'Uixó, código 12100781012018, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 21 de junio de 2022.

De conformidad con lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713 /10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

#### ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló de la Plana a 5 de julio de 2022

DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO.

JOSE VICENTE ANDRES PEÑARROJA

Convenio colectivo de la empresa Fomento Valencia Medioambiente, S.L. (FOVASA Medioambiente).

Centro de trabajo de saneamiento Urbano de La Vall D'Uixó.

#### Capítulo I: Disposiciones Generales.

##### Artículo 1º.- Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo de la Ciudad de La Vall D'Uixó y esté afecto a los servicios de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos que la empresa Fomento Valencia Medioambiente, S.L. tienen contratados con el Ayuntamiento de esta ciudad.

##### Artículo 2º.- Vigencia, duración y efectos económicos.

El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, sin perjuicio que los efectos económicos del mismo se retrotraigan al 1 de enero de 2022.

La duración y vigencia del Convenio será de 4 años, siendo la comprendida en el período del uno de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025.

##### Artículo 3º.- Denuncia.

La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes y un máximo de tres meses de antelación al vencimiento de su período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

De esta comunicación se enviará copia a efectos de registro a la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo.

La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Las partes se reunirán transcurrido un mes desde la recepción de la propuesta citada.

Durante el período de negociación de un nuevo convenio y hasta la firma del mismo permanecerá en vigor el presente convenio, salvo lo referente a la cláusula de incrementos salariales.

##### Artículo 4º.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que, una vez presentado en el Registro de Convenios, por la autoridad laboral se observara alguna contravención de la legalidad vigente, las partes se comprometen a la negociación inmediata de la controversia suscitada

##### Artículo 5º.- Absorción y compensación

Las retribuciones contenidas en el presente convenio serán compensables en cómputo anual por las mejoras que viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa.

Los aumentos de retribución que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales o por convenios colectivos, sólo serán aplicables cuando, consideradas las nuevas retribuciones globalmente y en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensables y absorbibles por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y con las condiciones aquí pactadas

Como quiera que en el ámbito de aplicación del presente convenio, está comprendido personal proveniente del anterior convenio de Emsevall, con ciertas condiciones más beneficiosas, la Empresa tiene la obligación de respetarlas. Se respetarán como condiciones más favorables las relativas a las vacaciones anuales retribuidas de mayor duración (31 días naturales), los tres días de licencia por asuntos propios y la consideración como festivos de los siguientes días:

- Personal de noche: 24 y 31 de diciembre y 5 de enero

- Personal de día: media jornada de los mismos días

De igual forma se respetará a este personal las condiciones económicas relativas a las horas extraordinarias.

##### Artículo 6º.- Legislación supletoria.

En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos (publicado en el B.O.E. 30-07-13) o norma que le sustituya, así como la Legislación vigente que sea de aplicación en cada momento, excepto en las retribuciones salariales que se regirán por lo aquí pactado.

##### Artículo 7º.- Comisión paritaria y procedimientos de solución de conflictos.

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y aplicación de las cuestiones derivadas del presente Convenio.



Dicha Comisión estará constituida por dos miembros en representación de la empresa y dos miembros por parte de los trabajadores, eligiéndose entre ellos un Presidente y un Secretario, todos ellos, preferentemente, habrán sido miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Las partes podrán acudir a las reuniones de la Comisión acompañadas por los asesores que estimen conveniente, adoptándose las decisiones de la Comisión por mayoría.

Cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio será sometida, antes de establecer reclamación ante los órganos competentes, a informe de la Comisión mixta paritaria.

La comisión se reunirá en plazo de quince días desde la solicitud de una de las partes y ésta se dirigirá mediante escrito en el que conste el motivo de la reunión al Presidente. La resolución se emitirá en el plazo de diez días desde la reunión.

Esta regulación se entiende sin perjuicio de lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para los procedimientos de aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio.

Las partes se someterán, íntegramente, a lo regulado en dicha normativa legal para la solución de las discrepancias que puedan surgir durante la negociación para la modificación sustancial o inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el mismo.

La comisión quedará válidamente constituida cuando asista la mayoría de cada una de las dos partes que la constituyen, empresarial y social.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente, firmantes del convenio. Cuando se trate de interpretar el convenio tendrá la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

El incumplimiento de los plazos aquí establecidos, sin haberse producido convocatoria, resolución o dictamen, dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral, administrativo o judicial al que se haya planteado.

## Capítulo II: Organización Del Trabajo.

### Artículo 8º.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, siempre teniendo en cuenta las condiciones contratadas establecidas para el servicio que presta al Ayuntamiento.

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones de las condiciones de trabajo de acuerdo con los representantes de los trabajadores siempre que así lo establezcan las disposiciones legales.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, de forma temporal y por causas urgentes y/o necesarias en el servicio, como remediar accidentes o ausencias imprevistas de cualquier naturaleza, el trabajador deberá prestar trabajo distinto al suyo habitual, a condición de abonarle las diferencias de salario que le correspondieran.

Al cesar las causas que determinaron la situación transitoria, el trabajador volverá a su puesto habitual de trabajo.

El trabajador tiene la obligación de avisar a la empresa tan pronto conozca su imposibilidad de asistir al trabajo para que por la misma se organice adecuadamente el servicio, y, en todo caso, con una antelación mínima de 48 horas, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo en dicho plazo.

### Artículo 9º.- Trabajos de puesto de nivel superior.

Los trabajos de puesto de nivel superior no podrán realizarse por tiempo superior a 3 meses de forma continuada, caso contrario consolidará dicho nivel superior. En caso de necesidades del servicio y por un tiempo no superior a 3 meses, todo aquel trabajador efectúe trabajos de nivel superior, percibirá el salario correspondiente al mismo durante el tiempo en que efectivamente los realice, pudiendo ascender, preferentemente, al puesto superior si existe vacante definitiva. Se exceptúan de este período los casos de sustitución por I.T., permisos, excedencias.

La promoción o ascenso al puesto de trabajo de conductor se realizará por medio de prueba de aptitud e idoneidad para el puesto, que se valorará al 50 por ciento juntamente con la antigüedad en la empresa y en la actividad, para obtener la puntuación total, estando representados los trabajadores por un representante de los mismos. Como requisito el trabajador deberá estar en posesión del Carnet C y el Certificado de Aptitud Profesional (CAP).

### Artículo 10º.- Clasificación profesional y ascensos.

El establecimiento de los grupos profesionales de los trabajadores se ajustará al siguiente procedimiento y normas:

a) Los grupos profesionales, con carácter enunciativo son los específicamente regulados en el presente Convenio y en lo no previsto sobre este particular, se estará a lo que regule el Convenio Colectivo General del Sector de Limpieza viaria y Recogida de residuos.

b) Para aquellos niveles y funciones que por su novedad, u otro tipo de razones no estén debidamente contempladas o reguladas en el convenio Colectivo, se crearán niveles especiales por parte de la empresa previa consulta con los representantes de los trabajadores estableciéndose las funciones y condiciones salariales que deberá ostentar este nuevo nivel.

## Capítulo III: Jornada, Vacaciones y Licencias.

### Artículo 11º.- Jornada laboral.

La jornada de trabajo será de 38 horas semanales para todo el personal. La distribución de la jornada será competencia de la dirección de la Empresa, si bien la misma deberá ser objeto de negociación con la representación de los trabajadores.

El servicio de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria se realizará de lunes a domingo durante todos los días del año, organizándose en turnos rotatorios de trabajo y descansos adaptados en todo momento a las necesidades y exigencias del servicio, a fin de que éste pueda realizarse por el personal adscrito al mismo durante los siete días de la semana, adecuándose y adaptándose el régimen de jornadas de trabajo, horarios y turnos de descanso a las necesidades operativas del servicio.

En función de lo anterior, los turnos rotatorios de trabajo y descansos se elaborarán de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Se establece un descanso de 30 minutos para aquellos trabajadores cuya jornada sea superior a las 4,5 horas diarias.

El horario de trabajo podrá sufrir adaptaciones puntuales en función de necesidades del servicio y previa consulta con la representación de los trabajadores.

### Artículo 12º.- Trabajo en festivos

Teniendo en cuenta el carácter público del servicio que se presta, cuando el personal tenga que trabajar en un domingo, gozará de un día de descanso dentro de la semana para compensar el trabajo en dicho día. Se incluye en este apartado, con la misma cualificación que un domingo, el día de San Martín de Porres.

En este caso, el salario de domingo o fiesta trabajada será a razón de lo dispuesto en tablas salariales.

Los trabajadores que por necesidades de la organización del trabajo tengan que trabajar en algunos de los 10 días festivos nacionales, los 2 de Comunidad Autónoma o los 2 locales, percibirán un plus de festividad consistente en un 25% de incremento del precio de la hora extraordinaria.

### Artículo 13º.- Horas extraordinarias

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se pacta, al amparo de lo previsto en el artículo 35.3 y .4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que las horas extraordinarias que se realicen en la limpieza de los mercados, así como las que se precisen para la finalización de los servicios debidas a periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter técnico de la propia naturaleza o necesidades del servicio, sean de ejecución obligatoria para los trabajadores, siempre respetándose los límites fijados legalmente.

La realización del resto de horas extraordinarias es de libre aceptación por el trabajador.

El precio de la hora extraordinaria será la establecida en las tablas salariales.

### Artículo 14º.- Vacaciones.

El personal sujeto a esta Convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, sin perjuicio de lo establecido el artículo 5.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

#### Artículo 15º.- Calendario laboral.

Anualmente, previa negociación con los representantes de los trabajadores se expondrá por la empresa el calendario laboral, en el que se hará constar los días festivos laborales fijados por la Autoridad Laboral, los turnos de trabajo, si los hubiera, y los horarios de trabajo de los distintos servicios.

#### Artículo 16º.- Licencias retribuidas y Excedencias.

El trabajador tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes supuestos:

a) Por el tiempo de 16 días en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, sin perjuicio de que una vez terminado dicho plazo comience o termine el disfrute de sus vacaciones anuales, si así lo tuviere convenido.

b) Tres días en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 150 kilómetros, el plazo será de 3 días más.

c) Tres días en caso de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; se ampliará a tres días más en caso de desplazamiento de más de 150 kilómetros o enfermedad de la esposa del trabajador durante el alumbramiento de un hijo.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

e) Un día por traslado de domicilio del trabajador, así como por fallecimiento de tíos y matrimonio de hijos. En caso de desplazamiento de más de 150 kilómetros se añadirán 2 días más.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Comprendido así mismo, de acuerdo con las últimas sentencias, el acompañamiento a los hijos menores de edad a las consultas médicas. 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.

g) Por intervención quirúrgica o tratamiento médico que implique hospitalización de menos de 24 horas del cónyuge, hijos o padres, 1 día, debiendo justificarse la ausencia ante la empresa con certificado del centro hospitalario, razones de ingreso y/o diagnóstico médico, presentándolo en el plazo máximo de tres días ante la empresa.

h) Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro de enseñanza oficial o privada reconocidos por las autoridades académicas tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los exámenes exigidos para la obtención del correspondiente título.

i) Licencia sin sueldo: La empresa podrá conceder a los trabajadores que lo soliciten, por causas justificadas y razonables, hasta diez días de permiso sin sueldo al año, que se podrán disfrutar en dos periodos como máximo. Para su concesión deberán preavisar a la empresa con un mínimo de diez días de antelación y se tendrán en cuenta las necesidades del servicio.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo

k) Los trabajadores de la empresa que no provienen de EMSEVALL con una antigüedad superior al año, disfrutarán de un día al año de asuntos propios en los años 2022 y 2023 y, a partir de 2024, disfrutarán de dos días de asuntos propios al año. El permiso se solicitará con una antelación mínima de 7 días y máxima de 3 meses. No podrán disfrutar de dicho permiso más de un trabajador del mismo grupo profesional el mismo día. Si solicitan más de un trabajador del mismo grupo profesional el mismo día tendrá prioridad quien lo haya solicitado primero. Los días de asuntos propios se tienen que disfrutar dentro del año natural y no son acumulables al periodo vacacional.

l) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

m) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

n) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

o) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, precisando la fecha de inicio y finalización del periodo de lactancia o de la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

p) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Excedencia Voluntaria: El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de este si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender al cuidado de un hijo.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

#### Capítulo IV: Del Salario y Sus Complementos.

#### Artículo 17º.- Salario base.

El salario base para el personal afectado por este Convenio, es el que se especifica para cada actividad, nivel y grupo profesional en la tabla salarial anexa.

**Artículo 18º.- Antigüedad Consolidada.**

Los trabajadores que, a fecha de la firma del presente Convenio, estuvieran percibiendo importe de antigüedad, se les respetará el mismo, quedando consolidada su cuantía y no siendo tampoco compensable ni absorbible.

**Artículo 19º.- Gratificaciones extraordinarias.**

La empresa abonará al personal dos gratificaciones extraordinarias al año que se prorratearán en doce meses. Se abonarán en proporción al tiempo realmente trabajado y constarán de Salario Base y Antigüedad Consolidada.

Se exceptúa de esta forma de abono el personal procedente de Emsevall, que las percibirá en dos pagas: una para el 30 de junio (paga de Verano) y otra para el 31 de diciembre (paga de Navidad). Dichas pagas se devengarán, del 1 de enero al 30 de junio la paga de junio, y del 1 de julio al 31 de diciembre la paga de Navidad.

**Artículo 20º.- Participación en beneficios.**

La cuantía de la paga de beneficios quedará, para todo el personal, de la siguiente manera:

- para el año 2022 consistirá en 19 días de salario base más antigüedad consolidada y se prorrateará mes a mes
- para el año 2023 consistirá en 23 días de salario base más antigüedad consolidada y se prorrateará mes a mes
- para el año 2024 consistirá en 27 días de salario base más antigüedad consolidada y se prorrateará mes a mes
- para el año 2025 consistirá en 30 días de salario base más antigüedad consolidada y se prorrateará mes a mes

Para el personal proveniente de EMSEVALL que ya lo estaba percibiendo en la cuantía final, se restarán los incrementos propuestos del complemento "ad personam" que perciben, ya que el exceso sobre la cuantía actual lo cobran en ese concepto.

El salario será el vigente en cada período en que se devengue, del 1 de enero al 31 de diciembre. Se abonará en proporción al tiempo que permanezca el trabajador en la plantilla de la empresa al momento de su devengo.

**Artículo 21º.- Plus de actividad.**

Para el personal y niveles indicados en las tablas salariales se establece un plus de actividad, de carácter mensual, y cuya cuantía se refleja en la tabla salarial anexa. Se abonará en función del rendimiento normal de la actividad, siempre que se haya realizado el servicio de forma correcta y normal, finalizando el mismo dentro de la jornada establecida de trabajo.

**Artículo 22º.- Plus de nocturnidad.**

Todos los trabajadores que realicen su jornada de trabajo entre las 22 y las 6 horas, percibirán un plus por día efectivamente trabajado (pagándose todos los meses 23 días, incluido el mes de vacaciones) consistente en un 25% del salario base diario de su grupo profesional y nivel. Los mandos intermedios se rigen sobre este particular plus por las condiciones específicas salariales establecidas para ellos por la empresa.

**Artículo 23º.- Pago de haberes.**

El pago de haberes será mensual y se efectuará mediante transferencia bancaria en los cinco primeros días del mes. En el régimen de anticipos a cuenta del salario, se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 24º.- Complemento «ad personam»**

Al personal que, a la firma del presente convenio, y una vez aplicados los conceptos salariales aquí indicados, esté cobrando conceptos no contemplados en el mismo o existan diferencias económicas con estos complemento (plus bolsa, plus equiparación, plus penosidad, plus voluntario, plus transporte en lo que exceda a lo que se acuerde, etc.), se le mantendrán éstos bajo la denominación de complemento «ad personam», aplicándose a los mismos el incremento salarial anual que afecte al resto de conceptos retributivos. Este complemento no será ni compensable ni absorbible.

**Artículo 25º.- Plus de transporte.**

Se establece un plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen a los trabajadores por acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, por el valor que se especifica en la tabla anexa.

**Artículo 26º.- Plus de especial responsabilidad.**

Se establece este plus para aquellos peones que utilicen medios mecanizados tales como barredoras, sopladores o mochilas dosificadoras de productos. Se abonará por día efectivamente trabajado con ese tipo de equipos, en contraprestación de un rendimiento y cumplimiento normal y correcto en el servicio asignado, así como de responsabilizarse del correcto estado de limpieza y mantenimiento básico del equipo. Este Plus tiene carácter funcional por lo que no es consolidable y su importe será de 5,57 euros diarios, incrementándose de igual forma que el resto de los conceptos reflejados en tablas.

También percibirá este plus, bajo las mismas condiciones, aquel conductor que maneje el camión de recogida selectiva.

**Capítulo V: De Índole Asistencial y Otros.****Artículo 27º.- Complemento por incapacidad temporal.**

A) Hospitalización.- En el caso de que el trabajador precise de hospitalización por enfermedad o accidente laboral, la empresa complementará hasta el cien por cien de su base reguladora de prestación, mientras dure la situación de hospitalización, siempre y cuando continúe en situación de baja por Incapacidad Temporal.

B) Accidente.- La empresa complementará hasta el cien por cien de la base reguladora, de la prestación que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral y hasta un tope máximo de cuatro meses, siempre que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal. Este complemento se perderá ante la negativa del trabajador a ser reconocido por el facultativo médico designado por la empresa, así como en el caso de no haber observado las medidas de seguridad y prevención de riesgos ordenadas por la empresa o no haber utilizado los equipos de protección individual facilitados por la misma. Lo contemplado en este apartado será también de aplicación para el caso de que en vez de baja laboral, se prescriba prescripción de reposo con un máximo de 3 días.

**Artículo 28º.- Indemnizaciones especiales.**

En caso de fallecimiento, gran invalidez o invalidez absoluta de algún trabajador por causa de accidente laboral, la empresa abonará a sus herederos legítimos o persona designada, una indemnización a tanto alzado y por una sola vez de 24.000 euros. La póliza que cubra estas contingencias deberá ser suscrita por la empresa.

**Artículo 29º.- Seguridad y salud laboral.**

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se desarrollará un Plan de Prevención, que cuente en su elaboración, puesta en marcha y control, con la participación de los trabajadores.

Se llevará a cabo un plan de formación en Prevención de Riesgos Laborales, destinado a todos y cada uno de los trabajadores, atendiendo tal y como contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a los riesgos específicos de cada puesto.

La empresa someterá a reconocimiento médico a los trabajadores al menos una vez al año, asumiendo esta el coste de los mismos. Se establece la obligatoriedad de someterse a ese reconocimiento médico para todos aquellos trabajadores que manejen vehículos durante la jornada laboral.

Los reconocimientos médicos serán específicos a los riesgos a los que están expuestos cada uno de los trabajadores en relación a las distintas tareas desarrolladas por cada uno de ellos.

En dichos reconocimientos se tendrá en cuenta determinados colectivos especialmente sensibles a determinados riesgos.

**Artículo 30º.- Ropa de trabajo.**

La empresa dotará anualmente a todo el personal de un uniforme con la calidad adecuada para la temporada de invierno y otro para la temporada de verano con el calzado adecuado.

Las fechas de entrega serán las comprendidas entre el 1 y el 10 de Mayo y Noviembre, respectivamente. Los trabajadores durante la prestación de los servicios deben observar en todo momento una correcta uniformidad, utilizando el uniforme y prendas de seguridad facilitados por la empresa.

**VERANO**

2 Pantalones  
2 Camisas  
1 Chaqueta  
1 Par de zapatos  
1 Toalla  
1 Gorra  
Un par de guantes

**INVIERNO**

2 Pantalones  
2 Camisas  
1 Chaqueta polar  
1 Par de botas  
1 Toalla  
1 Pasamontañas y gorra  
1 Anorak (cada dos años)  
Un par de guantes

A los peones de limpieza y recogida se les dotará de un chubasquero y botas de agua, para utilizar cuando las condiciones climáticas hagan necesario su uso y que serán sustituidos cuando se deterioren.

Las prendas usadas, cuando se deterioren o proceda una nueva entrega, así como cuando finalice la relación laboral con la empresa, deberán entregarse a la misma.

**Artículo 31º.- Retirada de carnet.**

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido profesional con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera retirada la licencia de conducir por un periodo inferior a un año, la empresa le facilitará trabajo en el servicio, si existiera vacante, que le garantice durante dicho periodo, el salario que venía percibiendo en el momento de la retirada del carnet. Si este le fuere retirado por un periodo superior a un año, el tiempo que exceda se le retribuirá de conformidad con el puesto de trabajo que se le designe, procurando, si hay vacantes, que el mismo fuera en talleres.

Si la retirada del permiso de conducir se produce con vehículo propio, distinto de lo previsto en el apartado anterior, la empresa le asignará a otro puesto y con los derechos económicos de este nuevo puesto y reserva de su antiguo puesto al que regresará transcurrido el plazo de suspensión.

De ambos supuestos se exceptúan las retenciones o suspensiones de carnet por embriaguez, por conducir bajo los efectos de sustancias estupefacientes o por conducción temeraria.

Si se diera la circunstancia de que a un conductor fijo de plantilla le fuera retirado el permiso de conducir para los vehículos dedicados al Servicio Público que realiza la Empresa por alguna deficiencia física sobrevenida, si la misma no fuera impedimento o incompatible con el trabajo, la Empresa, si existe vacante, le garantizará preferentemente un puesto de trabajo fijo de peón de limpieza, con la remuneración correspondiente a la nueva categoría, dándosele, además, una preferencia para ocupar un puesto en servicio de recogida si existiera vacante en estos servicios y si no tuviere deficiencia física que le imposibilitará el trabajo y médicamente fuera aceptado como idóneo para estos servicios de recogida.

Para proceder a aplicar estas medidas, el trabajador deberá haber cumplido en todo momento con la obligación de facilitar a la empresa copia de su permiso de conducir y certificado de aptitud profesional, en su caso, así como de comunicar a la empresa cualquier situación de pérdida de puntos, pérdida de la licencia, necesidad de renovación de la misma, etc. La omisión maliciosa de la comunicación de estas circunstancias se considerará falta muy grave, en los términos del artículo 58 del Convenio Colectivo del Sector, tomándose las medidas disciplinarias oportunas por parte de la empresa.

**Artículo 32º.- Plan de igualdad.**

La empresa respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se compromete a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Dichas medidas deberán ser negociadas y, en su caso, acordadas, con los representantes legales de los trabajadores, respetando todas las disposiciones legales sobre la materia.

**Artículo 33º.- Protección Jurídica**

La Empresa prestará asistencia jurídica en el ámbito de la jurisdicción penal a sus empleados/as en las demandas que puedan ser interpuestas en los supuestos surgidos en la prestación del servicio, salvo en los casos de dolo o imprudencia.

**Cláusulas Adicionales.****Primera.- Incrementos salariales.**

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia sin perjuicio de sus efectos económicos, que serán de aplicación a partir del 1 de Enero de 2022, debiendo ser abonados los atrasos antes de que transcurran dos meses desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).

Se pacta un incremento salarial para cada año de vigencia en los siguientes términos:

- 2022: 3%
- 2023: IPC Real 2022 con un mínimo de un 2% y un máximo de un 3%.
- 2024: IPC Real 2023 con un mínimo del 1,5% y un máximo del 3%.
- 2025: IPC Real 2024 con un mínimo del 1,5% y un máximo del 3%.

**Segunda.- Jubilación Parcial y Anticipada.**

Cualquier trabajador que forme parte de la plantilla actual de la empresa, cuando cumpla la edad prevista para ello, podrá acogerse a la jubilación parcial o anticipada, siempre que cumpla las condiciones establecidas para ello en la regulación vigente.

Para ello tendrá que avisar a la empresa de su decisión con, al menos, dos meses de antelación a la fecha en la que quiera jubilarse parcialmente, suscribir un contrato a tiempo parcial y acordar con la empresa la forma y condiciones de la prestación de sus servicios para la empresa.

La empresa sustituirá al jubilado parcialmente por otro trabajador mediante la celebración con éste de un contrato de relevo para cubrir, como mínimo, el tiempo de trabajo que vaya a quedar vacante por la jubilación parcial.

El jubilado parcial solicitará la jubilación anticipada en los términos previstos por la normativa aplicable a la fecha de la firma del convenio colectivo indicado en este acuerdo.

**Tercera.- Trabajo en periodo de descanso.**

El personal que, durante el disfrute de su periodo de descanso semanal, sea requerido por razones del servicio para realizar un día o dos de trabajo, podrá elegir entre el cobro del mismo como horas extraordinarias festivas o el disfrute de una jornada y media de vacaciones por cada día trabajado en esas condiciones.

Cuando una persona esté disfrutando de su periodo de vacaciones y sea requerido para realizar un día de servicio, podrá elegir entre el cobro de ese día como horas extraordinarias festivas o el disfrute de dos jornadas más de vacaciones.

**Cuarta.- Pluses Especiales.**

Plus Semana de Peñas: el personal que trabaje durante esa semana un mínimo de cinco días, percibirá un plus de 40€ aparte de las horas extraordinarias que pudieran generarse.

Plus Nochevieja: el personal que trabaje la noche del 31 de diciembre al 1 de enero percibirá un plus de 100€.

**Quinta.- Periodo de prueba.**

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso en la empresa será el siguiente:

- Personal Operario: 3 meses
- Personal Técnico y Administrativo: 6 meses

**Sexta.- Contratación de personal fijo-discontinuo.**

Se prevé expresamente la posibilidad, por necesidades del servicio a prestar debidamente justificadas, de contratar personal con carácter fijo discontinuo a tiempo parcial.

**Disposición final.**

Única.- El presente Convenio ha sido suscrito por la representación legal de la empresa Fomento Valencia Medioambiente, S.L., y por la representación legal de los trabajadores de la empresa, a cuyo efecto se reconocieron como interlocutores legitimados en sesión del día 23 de febrero de 2022, conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 de la R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y acordado por decisión libre y unánime de ambas representaciones.

**TABLAS SALARIALES AÑO 2022: FOVASA LA VALL D'UIXÓ**

	CATEGORIA	Salario base (mes)	Plus actividad (mes)	Plus transporte (mes)	Pagas Verano y Navidad	Paga Marzo	Salario anual
MENSUAL	ENCARGADO	1.138,34 €	64,96 €	101,30 €	1.138,34 €	720,95 €	18.652,83 €
	OFICIAL 1 ADMON	1.114,48 €	64,96 €	101,30 €	1.114,48 €	705,84 €	18.303,68 €
	AUXILIAR ADMON	891,80 €	64,96 €	101,30 €	891,80 €	564,81 €	15.045,13 €
	EDUCADOR AMBIENTAL	1.114,48 €	64,96 €	101,30 €	1.114,48 €	705,84 €	18.303,68 €

	CATEGORIA	Salario base (Días Naturales)	Plus actividad (mes)	Plus transporte (23 d/ mes)	Pagas Verano y Navidad	Paga Marzo	Plus nocturnidad (23 D/ Mes)	Salario anual
DIARIO	JEFE DE EQUIPO	27,68 €	64,96 €	4,40 €	830,40 €	525,92 €		14.283,84 €
	CONDUCTOR LIMPIEZA DIA	28,65 €	157,86 €	4,40 €	859,50 €	544,35 €		15.829,32 €
	CONDUCTOR REC NOCHE	28,65 €	64,96 €	4,40 €	859,50 €	544,35 €	6,92 €	16.624,44 €
	PEON LIMPIEZA DIA	25,48 €	157,86 €	4,40 €	764,40 €	484,12 €		14.421,84 €
	PEON REC DIA	25,48 €	157,86 €	4,40 €	764,40 €	484,12 €		14.421,84 €
	PEON REC NOCHE	25,48 €	64,96 €	4,40 €	764,40 €	484,12 €	6,13 €	14.998,92 €

PRECIO DIA PLUS ESPECIAL RESPONSABILIDAD	5,57 €
--	--------

	CATEGORIA	Hora Extra Normal	Hora Extra Domingo	Hora Extra Festiva
HORAS EXTRAS	CONDUCTOR LIMPIEZA DIA	10,27 €	12,32 €	15,40 €
	CONDUCTOR REC NOCHE	11,65 €	13,98 €	17,48 €
	PEON LIMPIEZA DIA	9,27 €	11,12 €	13,90 €
	PEON REC DIA	9,27 €	11,12 €	13,90 €
	PEON REC NOCHE	10,49 €	12,58 €	15,73 €