

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Empleo y Labora

2025/02160 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de trabajo de empresa de Fomento Valencia Medioambiente, SL, para su centro de trabajo y contrata de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Alzira (Valencia). Código: 46101731012020.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa de Fomento Valencia Medioambiente SL., para su centro de trabajo y contrata de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Alzira (Valencia).

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 17 de febrero de 2025, por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación legal de los trabajadores, y de otra, por la representación de la empresa, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 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 Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 41.2 f) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, Orden vigente hasta que se dicte la Orden de desarrollo del Decreto 166/2024, de 12 de noviembre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, y sin perjuicio de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que las partes deban negociar de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.



Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

VER ANEXO

València, 19 de febrero de 2025.—La directora territorial de Empleo y Labora, María Lurueña Ruiz.



**Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fomento Valencia Medioambiente, S.L. (FOVASA Medioambiente) para su centro de trabajo y contrata de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria del municipio de Alzira (Valencia).**

**Capítulo I. Disposiciones Generales**

**Artículo 1.- Ámbito territorial, personal y funcional.**

El presente convenio colectivo de trabajo regulará las relaciones de trabajo de la empresa Fomento Valencia Medio Ambiente S.L.U (FOVASA Medio Ambiente) con su personal del centro de trabajo y contrata de Alzira que esté adscrito a los servicios de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos que la empresa tiene contratados con el Excmo. Ayuntamiento de Alzira.

**Artículo 2.- Vigencia, duración y prórroga.**

El presente convenio colectivo, con independencia de su publicación en el BOP, tendrá una vigencia comprendida entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2026.

Prórroga y denuncia.

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia manteniéndose sus cláusulas normativas y obligacionales mientras no se negocie uno nuevo.

**Artículo 3.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual por lo que no podrán ser modificadas o consideradas parcialmente ni separadas de su contexto global. Salvo que se publicase alguna norma legal de aplicación que mejorara lo actualmente pactado en cuyo caso sería tratado previamente por la Comisión Paritaria del Convenio.

**Artículo 4.- Subrogación del personal.**

En el caso de que la actual empresa concesionaria del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos y de limpieza viaria cesara de prestar su servicio total o parcialmente, la empresa o entidad que se hiciese cargo del servicio, absorberá a los trabajadores y trabajadoras afectadas pertenecientes a este servicio, subrogándose en sus contratos y en los derechos y obligaciones derivados del mismo y en particular con el Convenio Colectivo de trabajo que tuvieran vigente en el momento de la subrogación. En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto sobre el particular en el Convenio General Estatal del sector (o aquél que lo sustituyese), Ley Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación.

Las partes signatarias de este convenio, sobre esta materia de subrogación y absorción del personal, y a los efectos de su observancia y aplicación, se remiten íntegramente a lo dispuesto en los Art. 49 y siguientes del Capítulo XI del vigente Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza



viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, aprobado por Resolución de la Dirección General de Empleo de fecha 17 de julio de 2013 y publicado en BOE de fecha 30 de julio del mismo año, o norma que lo sustituya.

#### **Artículo 5.- Compensación y absorción salarial.**

Las retribuciones pactadas en el presente 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 podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas, excepto aquellas de origen "ad personam". En caso contrario, serán compensables y absorbibles por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones concertadas.

#### **Artículo 6.- Normativa supletoria.**

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, aprobado por Resolución de la Dirección General de Empleo de fecha 17/07/2013 y publicado en el BOE de 30/07/2013, o norma que lo sustituya, y en su defecto en las demás disposiciones legales complementarias y vigentes en la materia.

#### **Artículo 7. Comisión paritaria.**

La comisión paritaria de vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio tendrá las funciones que a la misma le asigne la normativa vigente, integrada preferentemente por tres miembros de cada una de las partes que han formado parte en la comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo; pudiendo asistir a sus reuniones los asesores que las partes consideren oportuno.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud escrita dirigida a la comisión por la parte que tenga interés en convocarla. En dicho escrito se expondrán los motivos en los que fundamente su pretensión y al mismo acompañará copia de los documentos que apoyen la misma. Después de oír a todas las partes interesadas y a la vista de la documentación que hayan podido aportar, la comisión resolverá acerca de la cuestión suscitada emitiendo el correspondiente informe que será remitido a las partes. Los acuerdos de la comisión serán adoptados por unanimidad de las partes y el plazo máximo de resolución será de quince días naturales.

### **Capítulo II. Condiciones de trabajo**

#### **Artículo 8.- Jornada laboral.**

La jornada laboral de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose como tal que el trabajador/a se encuentre tanto al inicio como al final de su jornada laboral en su puesto de trabajo realizando sus funciones profesionales.



El servicio de recogida de residuos sólidos urbanos se realizará de lunes a domingo. El servicio de recogida de residuos se organizará en turnos rotatorios a fin de que el servicio pueda realizarse durante los siete días de la semana y que el personal pueda tener su descanso semanal conforme turnos establecidos adaptados a las necesidades del servicio.

El servicio de limpieza pública viaria se realizará de lunes a domingo en jornada continuada, con turnos rotatorios establecidos al efecto adaptados a las necesidades del servicio.

La jornada de trabajo de los distintos servicios podrá ser modificada cuando a criterio de los Servicios Técnicos Municipales se considere necesario por necesidades técnicas o por la mejor organización de estos servicios públicos, siendo informados con carácter previo los representantes de los trabajadores. La distribución horaria se acomodará a las exigencias de las necesidades organizativas y operativas del servicio.

Hasta tanto la nueva organización del servicio lo requiera, la distribución horaria será la siguiente:

Distribución de horarios:

LIMPIEZA VIARIA				
	LUNES A SÁBADO		DOMINGOS Y FESTIVOS	
	MAÑANA	TARDE	MAÑANA	TARDE
INVIERNO	7:00 a 13:45	14:00 a 20:45	7:00 a 13:45	-
VERANO*	6:00 a 12:45	14:00 a 20:45	6:00 a 12:45	-

RECOGIDA RESIDUOS SÓLIDOS			
	LUNES A VIERNES		
	MAÑANA	TARDE	NOCHE
ANUAL	06:00/07:00 a 12:45/13:45	14:00 a 20:45	23:00 a 5:45

\*Los meses de verano a este efecto serán los de junio, julio, agosto y septiembre.

El servicio de limpieza viaria se realizará de lunes a domingo, con los descansos establecidos para bocadillo desde la 10:00 hasta las 10:30 horas para el turno de mañana, de 17:00 hasta las 17:30 horas para el turno de la tarde y de 02:00 a 02:30 para el turno de noche. Sobre la pausa de 30 minutos durante la jornada de trabajo para el tiempo del bocadillo, 10 minutos son recuperables y 20 minutos son no recuperables. Este sistema se mantendrá hasta que sea publicado por el gobierno el cambio de la actual jornada de 40 horas semanales que se está estudiando, momento en el que se reunirán las partes para ver cómo se ajustan los horarios a los posibles cambios.

#### Artículo 9.- Permisos retribuidos.

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

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio. Este permiso será extensible a las parejas de hecho debidamente registradas.



2.- Cinco días laborables en caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. En caso de que coincida el hecho causante con un día no hábil, se comenzaría a disfrutar a partir del primer día hábil siguiente. Se permite, preavisando a la empresa con, al menos 24 horas de antelación, el disfrute del permiso en días alternos en caso de hospitalización mientras dure tal circunstancia.

3.- Cuatro días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o familiares de primer grado. En caso de que coincida el hecho causante con un día no hábil, se comenzaría a disfrutar a partir del primer día hábil siguiente.

Dos días en el caso de fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a ciento cincuenta kilómetros, el plazo será de cuatro.

4.- Un día por traslado del domicilio habitual.

5.- Las partes estarán a lo dispuesto en la norma vigente en cada momento en relación a la conciliación laboral y familiar.

6.- Por el tiempo indispensable cuando se trate del cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

7.- Para acompañamiento a familiares de primer grado a consulta médica o realización de pruebas médicas se dispondrá de una bolsa de 6 horas anuales, debiendo preavisar a la empresa con una antelación mínima de 48 horas al disfrute de las mismas en la medida de lo posible.

A los efectos de la concesión de estos permisos se considerarán también a las parejas de hecho debidamente registradas.

Cuando la festividad de San Martín de Porres caiga en domingo, las personas trabajadoras tendrán un día de libre disposición a disfrutar en cualquier día laborable del año con la única limitación de que dicho permiso no podrá ser disfrutado el mismo día por más de una persona por categoría y centro de trabajo.

En lo contemplado en este artículo se estará a lo legalmente establecido al respecto.

#### **Artículo 10.- Permisos no retribuidos.**

La Empresa concederá al personal que lo solicite con una anticipación de cinco días, dos días de permiso no retribuido para asuntos propios del trabajador, siempre que los días solicitados no coincidan ni sean acumulables a los periodos de vacaciones, fines de semana, puentes festivos u otros periodos de permisos retribuidos. No podrá solicitarse ni concederse a dos o más trabajadores en la misma fecha.

#### **Artículo 11.- Vacaciones.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 30 días de vacaciones naturales, exceptuando cuantos días festivos se encuentren en dicho periodo, que se retribuirán a razón del salario base y demás complementos salariales, excepto premio de asistencia y constancia, plus



transporte y otros pluses extrasalariales, dietas, horas extras, precio festivos trabajados, complementos y prestaciones sociales, etc.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de junio, julio, agosto y septiembre; su inicio no coincidirá en día de descanso semanal.

Aquellos trabajadores que correspondiéndoles el disfrute de su período de vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre acepten voluntariamente y a petición de la empresa disfrutar sus vacaciones en uno de los nueve meses restantes del año, percibirán una cantidad en concepto de bolsa de vacaciones de 10,00€ euros diarios por cada día de vacaciones que la persona trabajadora tenga que disfrutar fuera de ese periodo ordinario de vacaciones a solicitud de la empresa. Este importe estará sujeto a revisión salarial en la misma cuantía de los incrementos salariales que se pacten.

Aquellos trabajadores que deseen expresamente disfrutar de su periodo vacaciones en meses diferentes a junio, julio, agosto y septiembre, podrán solicitarlo por escrito a la empresa, con un mínimo de 6 meses de antelación respecto al periodo vacacional solicitado. En estos casos no se percibirá cantidad alguna en conceptos de bolsa de vacaciones.

#### **Artículo 12.- Excedencia voluntaria.**

El trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En caso de solicitarse por un periodo inferior al máximo establecido, la persona trabajadora podrá solicitar prórrogas a la excedencia inicial concedida hasta la duración máxima establecida legal o convencionalmente.

#### **Artículo 13.- Ropa de trabajo.**

La empresa dotará a los trabajadores/as que se incorporen a la empresa el siguiente equipo de ropa de trabajo en el momento de su incorporación:

Verano	Invierno
2 Pantalones	2 Pantalones
2 Camisas	2 Camisas
1 Chaqueta	1 Jersey Polar
1 Toalla	1 Toalla
1 Par de zapatos	1 Par de zapatos
1 Gorra	1 Gorra
	1 Anorak



A los peones de limpieza y recogida se les dotará de un chubasquero y botas de agua para utilizar cuando las condiciones climatológicas lo hagan necesario.

La ropa de verano se entregará del 1 al 15 de Mayo, y la de invierno del 1 al 15 de Octubre.

Será obligatorio para el personal el uso de uniforme y prendas de seguridad entregadas por la empresa durante la prestación del trabajo, haciendo un uso adecuado de los mismos.

Todas las prendas de trabajo entregadas se sustituirán cuando el trabajador justifique la necesidad de su cambio, bien por rotura o bien por caducidad del equipo, previa presentación de las usadas.

De forma ordinaria, dichas prendas se entregarán a los trabajadores que se hayan incorporado durante el año en la primera quincena de mayo o última quincena de septiembre, en función de las prendas que ya hubieran recibido al causar alta en la empresa. Se tendrán en retén botas de mediacaña para casos de necesidad

Para las trabajadoras embarazadas se garantizará que la ropa de trabajo sea la adecuada.

### **Capítulo III. Mejoras sociales**

#### **Artículo 14.- Seguro de accidente.**

En el caso de fallecimiento o Invalidez Permanente absoluta o total o gran invalidez para la profesión habitual derivados de accidente de trabajo, el trabajador/a o sus legítimos herederos percibirán por parte de la empresa una indemnización de 30.000 €. La empresa deberá concertar la oportuna póliza de seguro para garantizar el percibo de dicha indemnización.

#### **Artículo 15.- Revisión médica.**

La empresa realizará un reconocimiento médico anual de carácter voluntario al conjunto de los trabajadores/as afectados por el presente convenio de cuyo resultado se entregará copia al trabajador/a.

La revisión médica anual, resultará obligatoria para el caso de los puestos de trabajo que requieran la utilización de vehículos o maquinaria dada la necesidad de verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas, de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 22.1 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, lo que está avalado por la representación de los trabajadores.

En cualquier caso, el Comité de Seguridad y Salud podrá proponer revisiones extraordinarias y adicionales a determinados puestos de trabajo.

#### **Artículo 16.- Jubilación y jubilación anticipada.**

Todo el personal afecto al presente Convenio que se jubile anticipadamente percibirá como premio de jubilación la cantidad bruta que se establece en la presente escala:

A los 63 años:            3.000 €





A los 64 años: 2.600 €

A los 65 años: 2.200 €

A los 66 años: 2.000 €

Estas cantidades se actualizarán con los incrementos pactados en el presente Convenio.

Cuando un trabajador/a rescinda su contrato con la empresa y posteriormente sea alta en la misma, el tiempo trabajado anteriormente a su rescisión no será computado a efectos de este premio, contándole el derecho al mismo a partir de la última alta en la empresa.

Los trabajadores/as podrán solicitar su jubilación anticipada en las condiciones y conforme establezca la normativa legal vigente.

#### **Artículo 17.- Complemento baja por accidente de trabajo.**

El personal afecto al presente convenio que se encuentre en situación de I.T. (Incapacidad Temporal) como consecuencia de contingencia profesional percibirá, a partir del día primero de la baja y hasta el límite de seis meses mientras se encuentre en situación de baja, un complemento que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social que reciba le garantice el cien por cien del salario del mes anterior a la baja, excluidos de dicho complemento los conceptos variables no regulados en Convenio y las horas extraordinarias.

Para poder percibir el complemento será obligatorio acudir a los controles de su estado de salud que establezca el servicio médico de la empresa o servicio médico de la Mutua y que el accidente no se haya producido por incumplir las normas de seguridad y prevención de riesgos laborales ordenadas por la empresa.

#### **Artículo 18.- Complemento por hospitalización.**

Al personal afecto al presente convenio colectivo que como consecuencia de su baja médica necesite ser hospitalizado, percibirá de la empresa durante el periodo que dure la hospitalización un complemento que le garantice el cien por cien de la base reguladora de la prestación de la Seguridad Social, excluyendo de dicho complemento los conceptos variables no regulados en Convenio y las horas extraordinarias.

Este complemento se pagará además durante los veinte días inmediatos siguientes a la finalización de la hospitalización, siempre que este periodo sea considerado médicamente de atención post-hospitalaria necesaria en su domicilio y continúe de baja médica.

La percepción de este complemento será incompatible con la prestación de otros complementos que pudiera percibir el trabajador de la empresa como consecuencia de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

#### **Artículo 19.- Igualdad entre hombres y mujeres.**

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. Los planes de actuación en materia de igualdad y el protocolo de actuación ante el acoso de la empresa FOVASA Medioambiente son de plena aplicación al personal afectado por el presente Convenio.

El plan de igualdad elaborado para FOVASA Medioambiente incluye, entre otras materias, acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad de este Convenio Colectivo llevará a cabo el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad en la empresa, con especial atención a los permisos que de este Plan de Igualdad pudieran darse.

#### **Artículo 20.- Violencia de género.**

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se incorporan al presente Convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

#### **Capítulo IV. Condiciones retributivas**

#### **Artículo 21.- Conceptos retributivos.**

Las retribuciones del personal afecto por este convenio son las que para cada categoría profesional se especifica en la tabla Anexo I de acuerdo con los contenidos de los siguientes artículos.

#### **Artículo 22.- Incremento salarial.**

Para el año 2024 el incremento salarial será del 3,1%

Para los años 2025 y 2026 el incremento salarial se calculará de la siguiente manera:

- Si el IPC real del año anterior fuera menor o igual al 2,5%, el incremento será de dicho IPC Real más un 0,2%, con un incremento mínimo del 1,5% y un incremento máximo del 3,5%.
- Si el IPC real del año anterior superara el 2,5%, el incremento será de dicho IPC Real con un máximo del 3,5%.

#### **Artículo 23.- Salario base.**

Todos los trabajadores/as percibirán el salario base asignado a su categoría profesional reflejado en Anexo I. El salario base se percibirá por día natural.

#### **Artículo 24.- Plus nocturno.**

Todos los trabajadores que realicen jornadas de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un Plus de Nocturnidad por día efectivamente trabajado y por el importe reflejado en el Anexo I. Este Plus tiene carácter funcional por lo que no es consolidable. Este plus se percibirá en festivos trabajados, pero se considera incluido en la cuantía del Plus Festivo regulado en el artículo 32.



#### **Artículo 25.- Plus transporte**

Para las categorías y por el importe que establece el Anexo I se percibirá el plus de transporte por día efectivamente trabajado. Este plus se percibirá en los festivos trabajados. Este plus tiene carácter de complemento no salarial.

#### **Artículo 26.- Plus penoso.**

Para las categorías y por el importe que se establece en la tabla Anexo I se establece este complemento que se abonará por día efectivamente trabajado. Este plus se percibirá en festivos trabajados, pero se considera incluido en la cuantía del Plus Festivo regulado en el artículo 32. La presencia y percepción de este plus en el convenio no conlleva necesariamente la calificación de los trabajos como penosos, tóxicos o peligrosos.

#### **Artículo 27.- Plus actividad.**

Para las categorías y por el importe que se establece en la tabla Anexo I se establece este complemento que se abonará por día efectivamente trabajado, con un rendimiento normal y correcto dentro de la jornada y cumpliendo en todo momento con el itinerario y servicio asignado siguiendo las directrices de la empresa en cuanto organización del servicio. Este plus no se percibirá en festivos trabajados. Este Plus tiene carácter funcional no siendo consolidable.

#### **Artículo 28.- Plus mantenimiento del servicio**

Se establece este plus para aquellas categorías que lo tengan reconocido y establecido en la tabla salarial Anexo I en el importe diario allí establecido. La percepción de este plus conlleva la contraprestación por parte del trabajador de cumplir en todo momento con el servicio e itinerario asignado, cumpliendo las directrices organizativas y operativas ordenadas por la empresa para con el servicio, cumpliendo las normas de seguridad, y las normas técnicas del vehículo y de la buena conducción en el caso de los conductores. Su percepción conlleva, además, el realizar las labores de limpieza interna y externa de la cabina, control y mantenimiento de los niveles del vehículo asignado, el engrase en las partes móviles del vehículo y del sistema de elevación de los contenedores cumpliendo normas e instrucciones técnicas de mantenimiento, cumplimentando las hojas de ruta y partes de trabajo.

Para el personal de limpieza y peones de recogida su percepción comporta la contraprestación con un rendimiento normal y correcto en el servicio, cumpliendo en todo momento con el itinerario y servicio asignado.

#### **Artículo 29.- Premio de asistencia y constancia (ausencia de absentismo).**

La empresa abonará este plus mensualmente a los conductores y peones en concepto de premio a la asistencia y constancia siempre y cuando éstos no hayan incurrido en ninguna falta o ausencia al trabajo injustificada en el mes objeto de abono. El importe de dicho premio tiene carácter mensual, estando integrado para cada categoría en la tabla Anexo I expresado su valor por día trabajado.



### **Artículo 30.- Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad se abonarán a razón de 30 días del salario base más antigüedad de cada categoría.

Al personal que ingrese o cese durante el año natural se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo realmente trabajado calculándose la proporción por doceavas partes.

### **Artículo 31.- Paga beneficios.**

El personal afecto a este convenio percibirá una gratificación anual denominada paga de beneficios, consistente en treinta días del salario base de cada categoría. Se abonará en la mensualidad de marzo prorrateada mensualmente.

Al personal que cese o se incorpore durante el año natural se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo realmente trabajado calculándose la proporción por doceavas partes.

### **Artículo 32.- Festivos trabajados.**

El personal que tenga que realizar una jornada de trabajo en los días festivos de calendario laboral que por turno no le corresponda se le abonará el salario de dicho día a razón de 120 € para el Conductor, 115 € para Operario de primera, Operario de Segunda y Oficial Mecánico y de 100 € para el Peón por cada festivo trabajado. Dicho precio incluye la cuantía de los complementos de nocturnidad y penosidad que correspondieran por dicha jornada.

El trabajo en días festivos retribuido conforme lo aquí pactado no dará lugar al devengo ni percepción de horas extraordinarias, salvo cuando se exceda del tiempo de una jornada normal trabajada.

A los efectos de retribución, se considerará como festivo el día de descanso trabajado.

También se percibirá este plus por cada día festivo que coincida con las vacaciones de la persona trabajadora siempre y cuando estas se disfruten en el periodo ordinario establecido para ello en el presente Convenio.

### **Artículo 33.- Plus de fallas.**

El personal que trabaje durante los días comprendidos entre el 15 y el 18 de marzo, ambos inclusive, percibirá en concepto de 'Plus fallas' la cantidad de 80 €. En caso de fallar durante alguno de esos días, cobrará la parte proporcional a razón de 20 € por día trabajado. El personal que trabaje el día 19 de marzo cobrará ese día como festivo.

Los empleados que trabajen la "nit de la cremá" percibirán la cantidad de 120 €.

Estos importes serán aplicables a todo el personal que interviniese en esos servicios.



La percepción de este plus por trabajar en este servicio no dará lugar al devengo ni percepción de horas extraordinarias, ni a tiempo compensatorio, realizando la jornada normal del servicio.

#### **Artículo 34.- Horas extraordinarias.**

Dado el carácter de servicio público y la naturaleza de la actividad a desarrollar, las horas extraordinarias realizadas para suplir bajas imprevistas, accidentes o siniestros, serán de obligado cumplimiento.

El exceso de la jornada normal de trabajo se considerará a todos los efectos como horas extraordinarias, retribuyéndose las mismas conforme al precio pactado. La realización de las horas extraordinarias se ofertará a la totalidad de la plantilla, cubriéndose en primera instancia por personal voluntario. En caso de no existir voluntarios, se distribuirá de forma rotatoria. De igual modo se procederá en caso de existir un número superior de voluntarios a la necesidad y número de horas a realizar.

Siendo la actividad comprendida en el presente Convenio un servicio público de ineludible necesidad ciudadana que debe realizarse inexcusablemente y terminarse en todos los días del año, los firmantes reconocen expresamente el carácter necesario de las horas extraordinarias y tiempos prolongados que se realicen, motivadas bien sea por ausencias imprevistas, cambios de turnos, puntas de producción, trabajos imprevistos, festivos, y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza del servicio de que se trate. El precio de la hora extraordinaria queda fijado en la siguiente cuantía:

Conductor: 15 €

Peón: 13 €

#### **Artículo 35.- Complemento de antigüedad.**

Se establece un complemento de antigüedad para todo el personal consistente en trienios de un 2,5% sobre el salario base mensual, que se empezará a devengar a partir del 1 de enero de 2024 y con independencia de que la antigüedad de la persona trabajadora sea mayor. Se podrán acumular un máximo de cinco trienios.

Los empleados que vinieran percibiendo antigüedad consolidada la seguirán percibiendo, además de la expuesta en este punto, como complemento "ad personam".

#### **Artículo 36.- Categorías profesionales.**

Se da por hecho la distribución de Categorías profesionales explicitada en Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, aprobado por Resolución de la Dirección General de Empleo de fecha 17 de julio de 2013 y publicado en BOE de fecha 30 de julio de 2013.

No obstante y por la peculiaridad de la contrata se añaden dos más:

Operario de Primera.



Es el trabajador que para el desempeño de sus funciones requerirá estar en posesión del permiso de conducir C1, realizando cualquiera de las tareas que la empresa le asigne, tanto en vehículo como a pie, solo o en equipo, y además se responsabilizará de la conservación, limpieza y mantenimiento del vehículo o maquinaria que la empresa le asignara, colaborando si fuera necesario o requerido para ello, con los trabajos que realicen los otros componentes del equipo o brigada a que fuera asignado. Este operario en sus funciones y con carácter general utiliza el vehículo asignado como elemento de transporte en el servicio para realizar la labor encomendada por la empresa. El personal con esta categoría que realice estas funciones no supone ni conlleva para la empresa el reconocimiento de categoría de conductor.

Operario de Segunda.

Es el trabajador que para el desempeño de sus funciones requerirá estar en posesión del permiso de conducir B, realizando cualquiera de las tareas que la empresa le asigne, tanto en vehículo como a pie, solo o en equipo, y además se responsabilizará de la conservación limpieza y mantenimiento del vehículo o maquinaria que la empresa le asignara, colaborando si fuera necesario o requerido para ello, con los trabajos que realicen los otros componentes del equipo o brigada a que fuera asignado. Este operario en sus funciones y con carácter general utiliza el vehículo asignado como elemento de transporte en el servicio para realizar la labor encomendada por la empresa. El personal con esta categoría que realice estas funciones no supone ni conlleva para la empresa el reconocimiento de categoría de conductor.

## **Capítulo V. Disposiciones adicionales**

### **Disposición adicional primera.- Determinación de las partes que conciertan el Convenio Colectivo.**

Conforme determina el Art. 85.3 a) del TRLET el presente Convenio Colectivo de Trabajo ha sido suscrito, por una parte, por los representantes legales de la Empresa FOVASA Medio Ambiente SLU. y, por otra, por los representantes de los trabajadores/as del centro de trabajo y contrata de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Limpieza Pública Viaria del Municipio de Alzira.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se reconocen recíprocamente y tienen la representatividad y legitimidad necesaria para su negociación y firma en el ámbito territorial, funcional y personal de este convenio colectivo a los efectos determinados en el Art. 87.1 del Título III del Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia aprueban el texto del presente convenio colectivo para este centro de trabajo.

### **Disposición adicional segunda.- Procedimientos de Inaplicación de Convenio y Solución de Conflictos.**

En el supuesto de darse las circunstancias previstas en el Art. 82 del Título III del Estatuto de los Trabajadores que diera lugar a incoar procedimiento para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en este convenio colectivo, se seguirá el procedimiento previsto en el Art. 82.3 del mismo texto legal y en su caso los procedimientos establecidos a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico o estatal, conforme recoge dicho artículo.

En materia de solución de conflictos, y en caso de no resolverse en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, las partes acudirán a los mecanismos establecidos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV), suscrito de una parte, por

*Página 12 de 13*



la Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana (CEV), y por otra parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV) y la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), publicado en el DOGV nº 9558 de 17 de febrero de 2023 o Acuerdo que lo sustituya a fin de resolver sus discrepancias.

**ANEXO: TABLAS SALARIALES 2024**

Categoría	Salario Base	Plus Nocturno	Plus Penoso	Plus Actividad	Premio de Asistencia y Constancia	Plus Mantenimiento o del servicio	Plus Transporte	Plus paga de Beneficios	Plus Paga Verano	Paga de Navidad
C.R.N.	29,61 €	7,41 €	5,93 €	6,26 €	2,73 €	2,84 €	5,62 €	2,43 €	888,48 €	888,48 €
C.R.D.	29,50 €	- €	5,91 €	6,23 €	2,73 €	2,84 €	5,59 €	2,42 €	885,08 €	885,08 €
C.L.D.	29,43 €	- €	5,89 €	2,52 €	2,73 €	2,81 €	5,58 €	2,42 €	882,70 €	882,70 €
P.R.N.	28,29 €	7,08 €	5,65 €	0,94 €	2,50 €	2,84 €	3,41 €	2,33 €	848,64 €	848,64 €
P.R.D.	28,16 €	- €	5,63 €	1,26 €	2,50 €	2,81 €	3,38 €	2,32 €	844,90 €	844,90 €
P.L.D.	28,16 €	- €	5,63 €	1,26 €	2,50 €	2,81 €	3,38 €	2,31 €	844,90 €	844,90 €
OP 1ª	29,02 €	- €	5,80 €	1,34 €	2,50 €	2,81 €	4,69 €	2,38 €	870,43 €	870,43 €
OP 2ª	28,51 €	- €	5,70 €	1,29 €	2,50 €	2,81 €	3,90 €	2,34 €	855,45 €	855,45 €

