

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Empleo y Labora

2025/05262 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 el centro de trabajo de limpieza viaria de Oliva. Código: 46102161012025.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo 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 el centro de trabajo de limpieza viaria de Oliva (Valencia).

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 9 de abril 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 Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

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.

[VER ANEXO](#)

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

València, 6 de mayo de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
FOMENTO VALENCIA MEDIOAMBIENTE, S.L.
CENTRO DE TRABAJO LIMPIEZA VIARIA DE OLIVA**

Artículo 1. Ámbito territorial, personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo de trabajo, regulará las relaciones de trabajo de todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo del servicio de limpieza viaria de Oliva de la empresa Fomento Valencia Medioambiente, S.L., fruto del contrato público que ésta mantiene con la Administración Local de dicha localidad de Oliva.

Artículo 2. Vigencia y ámbito temporal.

El presente convenio colectivo de trabajo entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de que los efectos económicos lo sean a partir del 1 de enero de 2024.

Así mismo, se pacta un periodo de duración que abarca desde la fecha de firma del presente convenio hasta el 31 de diciembre de 2027.

Prórroga y denuncia: finalizado el período de vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, éste se entiende prorrogado tácitamente de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo de trabajo forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual, por lo que no podrán ser consideradas parcialmente ni separadas de su contexto global.

Artículo 4. Subrogación del personal.

En el caso de que la actual empresa concesionaria del servicio dejara de prestarlo total o parcialmente, la empresa o entidad que se hiciese cargo del servicio absorberá a los trabajadores afectados pertenecientes al mismo subrogándose en sus contratos y en los derechos y obligaciones derivados del mismo y en particular en 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 y demás disposiciones complementarias.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las retribuciones pactadas en el convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen y naturaleza de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensables y absorbibles por éstas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en las condiciones aquí concertadas.

Artículo 6. 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

un miembro 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 tiempo acompañará copia de los documentos que apoyen la misma. Despues 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 15 días naturales.

En todo caso, en materia de solución de conflictos las partes previo común acuerdo podrán acudir a los mecanismos establecidos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 21/03/2023) a fin de resolver sus discrepancias.

Artículo 7. Legislación supletoria.

En todo lo no expresamente previsto ni regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el BOE número 181, de 30 de julio de 2013 (o aquel que viniese a sustituirle), Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 8. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose como tal que el trabajador se encuentre tanto al comienzo como al final de su jornada laboral en su puesto de trabajo y en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo de trabajo dispondrán durante su jornada laboral diaria de 30 minutos de descanso que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Si los servicios técnicos municipales pidieran al modificar la jornada de trabajo por motivos de organización del servicio público y esto sea aprobado por el ayuntamiento la comisión paritaria del convenio se reunirá para establecer la nueva jornada y su distribución.

Los horarios de trabajo serán los siguientes:

Jornada	De lunes a sábado	Viernes Mercado	Domingos
Mañana	De 7:00 a 13:30	De 7:00 a 13:30 y de 14h a 15h.	De 7:00 a 13:30
Tarde	De 16:30 a 23:00 (en servicio de guardia)		

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 siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) 5 días laborables en caso de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) 7 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad.

- d) 2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos y nietos. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km el permiso se ampliará en 2 días.
- e) 2 días por traslado del domicilio habitual.
- f) 3 días a elección de la persona trabajadora por asuntos propios. En el supuesto de solicitar el disfrute del permiso en la misma fecha más de un trabajador por categoría o grupo funcional, y si no hubiera disponibilidad de suplencia, disfrutará el permiso el operario de mayor antigüedad. El permiso deberá solicitarse con una antelación mínima de 7 días.
- g) Un día por nacimiento de nieto.
- h) Un día por renovación del DNI.
- i) El resto de permisos reconocidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo por nacimiento adopción o acogimiento en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 11. Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones como que se retribuirán a razón del salario base y todos los conceptos mensuales, excepto los que sean variables (horas extra, festivos...). Las vacaciones se disfrutarán en dos períodos de dos semanas consecutivas durante el año, de acuerdo con el cuadrante que se realizará durante el mes de diciembre del año anterior por acuerdo entre empresa y trabajador, con la única limitación de que no coincidan dos conductores en el mismo periodo. Los otros dos días pendientes se solicitarán por escrito para su disfrute con diez días de antelación.

Artículo 12. Excedencias.

El trabajador con al menos una antigüedad de 1 año en el servicio tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a 5 años.

La empresa celebrará un contrato de sustitución o relevo para cubrir al solicitante mientras dure su excedencia.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si ha transcurrido 1 año desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 13. Ropa de trabajo.

La empresa dotará anualmente a las personas trabajadoras del siguiente equipo de ropa de trabajo:

- Verano:
 - o dos pantalones
 - o dos camisas
 - o una chaqueta
 - o una toalla
 - o un par de zapatillas
 - o un traje impermeable
 - o una gorra
- Invierno:
 - o dos pantalones

- dos camisas
- una chaqueta
- una toalla
- un par de zapatillas
- un traje impermeable

Además, cada 2 años se entregará a cada trabajador un anorak en la temporada de invierno.

La ropa de verano se entregará durante el mes de mayo y la de invierno durante el mes de noviembre. Al personal que se incorpore durante el transcurso del año se le proporcionará la ropa de trabajo de forma que la disponga el primer día de prestación de servicios.

Cualquier prenda que por motivo de trabajo se estropee será restituida inmediatamente para garantizar la uniformidad.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio durante la jornada laboral, estando prohibido su uso fuera de la misma.

Artículo 14. 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/la Delegado/a de Prevención podrá proponer revisiones extraordinarias y adicionales a determinados puestos de trabajo.

Artículo 15. Jubilación Parcial.

Cualquier trabajador que forme parte de la plantilla actual de la empresa, cuando cumpla la edad prevista para ello, podrá solicitar la jubilación parcial, 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.

Artículo 16. Baja por contingencias profesionales o comunes.

El personal afecto al presente convenio que se encuentre en situación de incapacidad temporal (baja) hoy por contingencias profesionales (consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional) percibirá a partir del primer día de la baja y 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 de la retribución salarial exceptuando plus de transporte, plus mantenimiento de vestuario, horas extras, dietas,

complementos sociales y extra salariales. Para poder percibir el complemento será obligatorio pasar los reconocimientos médicos por el médico de empresa en caso de que sea requerido por este y cumplir con las normas de prevención y seguridad ordenadas por la empresa. Los desplazamientos para este reconocimiento serán a cargo de la empresa. Mientras que para el personal afecto al presente convenio que se encuentre en situación de incapacidad transitoria (baja) por contingencias comunes (consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral) se percibirá un complemento que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social le garantice los siguientes porcentajes de su retribución salarial exceptuando plus de transporte, plus mantenimiento de vestuario como horas extras, dietas, complementos sociales y extra salariales:

- Los 3 primeros días: el 50% en la primera baja del año.
- Desde el día 4º al día 20º: el 60%
- Desde el día 21º al día 200º: el 75%

Artículo 17. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal afecto a este convenio son las que para cada categoría se especifica en la tabla salarial, de acuerdo con el contenido de los siguientes artículos.

Artículo 18. Incremento salarial.

Para el año 2024 se pacta un incremento salarial del 7% sobre las tablas actualmente vigentes.

Para los años 2025, 2026 y 2027 se pacta un incremento del IPC Real del año anterior con el siguiente criterio: si dicho IPC es inferior o igual al 3%, se añadirá un 1% adicional de incremento al mismo. En caso de ser superior al 3%, el incremento será el IPC real del año anterior.

Artículo 19. Salario base.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo de trabajo percibirán la cantidad que para cada categoría se especifica en la tabla salarial.

El salario base será de devengo mensual.

Artículo 20. Actividad Complemento.

Para las categorías, y por el importe que se establece en la tabla salarial, y se percibirá este complemento que se abonará mensualmente. Este plus tiene carácter funcional, no siendo consolidable.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias. (Prorrataeadas)

La gratificación extraordinaria de verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio de cada año. Será satisfecha antes del 30 de junio de cada año.

La gratificación extraordinaria de invierno se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año. Será satisfecha antes del 20 de diciembre de cada año. Se abonarán a razón de una mensualidad de salario más antigüedad de cada categoría.

El personal que ingrese o cese durante el año natural se le abonaran las pagas extraordinarias en proporción al tiempo realmente trabajado, calculándose la proporción por meses naturales del periodo de devengo.

Artículo 22. Festivos trabajados.

Dado su carácter de servicio público, el servicio de limpieza viaria se realiza e incluso en festivos, realizando este servicio el personal afecto al mismo.

Dada la obligatoriedad de prestar este servicio en días festivos, el personal que tenga que trabajar en estos días se le abonará el festivo trabajado a razón de lo estipulado en la tabla salarial.

El trabajo en días festivos no dará lugar a la percepción de horas extraordinarias, excepto si se supera la jornada ordinaria por motivos de trabajo en cuyo caso tendrían la consideración de horas estructurales.

Se considerarán días festivos: las 12 fiestas laborales que para cada año se fijan mediante resolución de la Dirección General de trabajo publicada en el Boletín oficial del Estado, donde se establecen las fiestas de ámbito nacional y las designadas por la Comunidad Autónoma Valenciana; las dos fiestas de ámbito local fijadas por el Ayuntamiento de Oliva, además del día del patrón, San Martín de Porres (3 de noviembre). Esta disposición de los días festivos será incluida en el calendario laboral a que se hace referencia en el artículo 8 del presente convenio. Total festivos 15 días.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

En vista a la creación de empleo, se acuerda limitar la realización de horas extraordinarias a ochenta (80) al año.

Dado el carácter de servicio público y la naturaleza de la actividad a desarrollar, las horas realizadas para suplir bajas imprevistas, accidentes, siniestros, así como las necesarias para dar término al propio servicio serán consideradas estructurales y de obligado cumplimiento.

Las horas estructurales serán retribuidas al mismo precio que las horas extraordinarias. La realización de las horas extraordinarias se ofertará a la totalidad de la plantilla, cubriéndose por personal voluntario. Su precio será de 10,17 euros las normales y de 13,55 euros en Moros.

Artículo 24. Complemento antigüedad.

La fecha inicial para el cómputo de la antigüedad será para todo el personal la de 1 de enero de 1997, iniciándose el devengo de los trienios a partir de esta fecha. Su importe viene determinado en la tabla salarial.

Al personal que haya sido incorporado la empresa con posterioridad al 1 de enero de 1997 se le computará la antigüedad a efectos de trienios en el mes natural de cumplimiento de este empezando su cobro en el mes natural siguiente. El complemento de antigüedad se incrementará según la tabla salarial anexa. Cada trienio se incrementará un 2,2 % del salario base, con un máximo de 15 años.

Artículo 25. Ayuda Escolar

Durante la vigencia de este convenio, la empresa concederá la cantidad de 80.-€ brutos anuales en concepto de ayuda para libros por hijo/a, que acredite estar matriculado en centros públicos de enseñanza obligatoria y seguir estudios con aprovechamiento, previa justificación ante la empresa. Esta ayuda será con efectos de la firma del convenio.

Artículo 26. Clasificación profesional.

La clasificación del personal que se indica en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuántos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluye la limpieza de maquinaria herramientas y útiles de trabajo.

Artículo 27. Grupos profesionales.

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuten la empresa en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de mandos intermedios
- Grupo de operarios

Artículo 28. Definición de grupo y de categorías profesionales.

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por la siguiente categoría:

1. *Capataz - conductor:* con mando directo sobre el personal, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos de taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar. En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

1. *Conductor:* en posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. En caso de que el vehículo no esté en condiciones lo comunicará al capataz que será quien determine si se usa o no el vehículo, exonerando con ello al conductor de esa responsabilidad.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

2. *Peón:* trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo propio de su grupo profesional.

Artículo 29. Licencias de conducir.

Todo conductor que, realizando su trabajo con el vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo con la función que le haya encomendado, así como con su vehículo particular dentro de la media hora anterior y posterior al horario de su jornada de trabajo y dentro del itinerario entre su domicilio y el centro de trabajo, le fuese retirada la licencia de conducir por resolución administrativa o judicial (excepción hecha de los supuestos de

imprudencia temeraria o dolo) por un tiempo inferior a 1 año, la empresa le adaptará en otro puesto de trabajo manteniéndose las retribuciones que viniera percibiendo.

En el caso de que la retirada fuese por un tiempo superior a 1 año y en los términos establecidos en el apartado anterior, la empresa le colocará en otro puesto de trabajo percibiendo las retribuciones correspondientes a la nueva categoría.

En el caso de que la retirada de la licencia fuera como consecuencia de los hechos ocurridos con un vehículo particular, la empresa le asignará otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones correspondientes a ese nuevo puesto.

En cualquiera de los casos una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada de carnet éste volvería a ocupar el supuesto de conductor y en las condiciones que le correspondiesen.

Serán de cuenta de la empresa la cuantía total de los gastos de renovación de carnet de conducir de los conductores fijos de plantilla así como de los tiempos empleados en estos trámites.

En caso de que los conductores fuesen sancionados durante el ejercicio de sus funciones por la autoridad competente por causa imputable a la empresa (sobrepeso, documentación obligatoria del vehículo, seguros, etcétera) la empresa se hará cargo de la cuantía de la sanción de forma inmediata para no ocasionar molestias o quebrantos económicos al personal.

Artículo 30. Igualdad entre hombres y mujeres.

De conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria cuarta de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 85.1 del ET, dentro del contenido normativo del presente convenio se establecen las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la empresa.

La política de empleo de la empresa afectada por el presente convenio tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberá adoptar medidas dirigidas a evitar y excluir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar como y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 31. Acoso sexual y discriminación sexual.

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y la discriminación sexual así como la discriminación por motivos de orientación sexual, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y la discriminación sexual así como la discriminación por motivos de orientación sexual en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo en la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Artículo 32. 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 regulan en el presente convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género:

A.- 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 hasta un máximo del 50% con disminución proporcional del salario. Alternativa o complementariamente tendrá derecho 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.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo que alcance la empresa y la trabajadora afectada.

B.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

C.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrá el derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45 del ET con reserva de su puesto de trabajo y el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses con un máximo de 18 meses.

La empresa que formalice contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrá derecho a una bonificación del cien por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

D.- Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

E.- No computarán como faltas de asistencia al trabajo a los efectos previstos para la extinción del contrato por causas objetivas prevista en la letra d del artículo 52 del ET las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda.

Disposición Final.

La representación legal de los trabajadores pertenecientes al centro de trabajo de Oliva (sección limpieza viaria) y Fomento Valencia Medioambiente, S.L., la de titular de dicho centro de trabajo adscrito al servicio de limpieza viaria del Ayuntamiento de Oliva (Valencia), firman el presente convenio de centro o empresa declarando las partes reconocerse la capacidad legal para la negociación y firma de este convenio de conformidad con los artículos 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO: TABLAS SALARIALES 2024

Categoría	salario base	complemento actividad	plus asistencia	Plus complemento festivo	complemento puesto de trabajo	plus productividad	FESTIVOS
PEON LIMPIEZA	690,30 €	119,33 €	119,89 €	206,66 €	78,55 €	85,86 €	63,30 €
CONDUCTOR	690,30 €	118,98 €	119,89 €	206,66 €	171,71 €	85,86 €	70,75 €
ENCARGADO/CONDUCTOR CAPATAZ	690,30 €	119,33 €	119,89 €	206,66 €	143,09 €	85,86 €	70,75 €