

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,  
 Comercio y Trabajo**  
**Dirección Territorial de Valencia**

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., centro de trabajo y contrata de servicios públicos de limpieza viaria y de recogida de residuos sólidos urbanos de Sedavi (código 46100151012013).*

**ANUNCIO**

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., centro de Sedavi.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 7 de septiembre de 2018 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por el delegado de personal, y de conformidad con lo dispuesto en 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 y acuerdos colectivos de trabajo 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 Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

València, 27 de septiembre de 2018.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO Y CONTRATA DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DEL MUNICIPIO DE SEDAVÍ (VALENCIA).**

**CAPÍTULO I**
**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.**

El presente convenio colectivo de trabajo regula las relaciones laborales entre la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. y sus trabajadores/as del centro de trabajo y contrata de servicios públicos de Limpieza Viaria y de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, servicios éstos que la empresa tiene adjudicados por el Excmo. Ayuntamiento de Sedavi.

**ARTÍCULO 2º.- VIGENCIA Y DURACIÓN TEMPORAL.**

La duración del presente convenio colectivo será de cuatro años, período comprendido entre el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2021, fecha esta última en que terminará su vigencia.

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP) de Valencia, si bien los efectos económicos del mismo tendrán carácter retroactivo desde el día 1 de enero de cada año de su vigencia, excepto los artículos 20 y 21 del presente convenio en los que se estará a su específica regulación.

**ARTÍCULO 3º.- DENUNCIA CONVENIO.**

El presente convenio colectivo finalizará al término de su período de duración y vigencia.

La denuncia del convenio al término de su vigencia deberá notificarse a la Autoridad Laboral y a la otra parte negociadora con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

**ARTÍCULO 4º.- 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 cómputo anual, por lo que no podrán ser modificadas o consideradas parcialmente, ni separadas de su contexto íntegro global.

**ARTÍCULO 5º.- NORMATIVA SUPLETORIA.**

En lo no previsto ni regulado 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, excepto en las retribuciones y demás condiciones laborales reguladas en este convenio.

**ARTÍCULO 6º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

Las retribuciones y demás condiciones laborales pactadas en este convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea el origen y/o naturaleza de las mismas.

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en cualquier momento por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos, acuerdos o pactos de cualquier clase o naturaleza de carácter individual o colectivo, contratos de trabajo, condiciones personales, etc., sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas en su conjunto 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 en las condiciones aquí concertadas.

**ARTÍCULO 7º.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.**

En el caso de que FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. actual empresa adjudicataria de la contrata de los servicios públicos de limpieza viaria, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos en el municipio de Sedavi por la causa que fuera cesara de prestar sus servicios total o parcialmente en la contrata adjudicada por el Excmo. Ayuntamiento de Sedavi, la empresa o entidad que se hiciese cargo de la totalidad o parte de los servicios adjudicados en la actualidad a FCC, S.A. vendrá obligada a absorber al personal afectado y subrogarse en sus derechos y obligaciones, y en particular en el convenio colectivo vigente en el momento de la subrogación.

En lo no previsto en este artículo las partes se remiten a lo dispuesto en el Capítulo XI de subrogación de personal, artículo 49 y siguientes del citado 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 17 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, o norma que le sustituya, así como demás disposiciones legales complementarias.

Dado que la naturaleza de los servicios prestados exigen la utilización de vehículos y maquinaria, la contrata requiere de personal mecánico para el desempeño de las funciones de mantenimiento y reparación de los mismos. Consecuentemente, el personal mecánico forma parte del personal adscrito a la contrata de servicios públicos de limpieza viaria, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos en el municipio de Sedavi siéndole por ello de aplicación en igualdad de condiciones la presente cláusula de subrogación de personal.

**ARTÍCULO 8º.- COMISIÓN PARITARIA.**

La Comisión Paritaria de vigilancia del Convenio tendrá las funciones que a la misma le asigna la normativa vigente. Estará integrada por dos miembros de cada una de las partes que han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. Se someterá a la Comisión Paritaria ineludiblemente y en primera instancia cual-

quier discrepancia o interpretación derivada de la aplicación de este convenio y ello previo la interposición de cualquier tipo de reclamación derivada de la interpretación o aplicación del presente Convenio.

## CAPÍTULO II

### CONDICIONES RETRIBUTIVAS

#### ARTÍCULO 9º.- REVISIÓN SALARIAL.

Para el primer año de vigencia del presente convenio (año 2018) la revisión salarial aplicada sobre tablas salariales del año anterior (2017) será igual al porcentaje del IPC real resultante a 31-12-2017 conforme a los datos oficiales publicados por el INE, quedando configurados los salarios para el año 2018 y para las distintas categorías conforme la tabla salarial Anexo I a este convenio.

Para el segundo año de convenio (año 2019) la revisión salarial aplicada sobre tablas salariales del año anterior (2018) será igual al porcentaje del IPC real resultante a 31-12-2018 conforme a los datos oficiales publicados por el INE.

Para el tercer año de convenio (año 2020) la revisión salarial aplicada sobre tablas salariales del año anterior (2019) será igual al porcentaje del IPC real resultante a 31-12-2019 conforme a los datos oficiales publicados por el INE.

Para el cuarto año de convenio (año 2021) la revisión salarial aplicada sobre tablas salariales del año anterior (2020) será igual al porcentaje del IPC real resultante a 31-12-2020 conforme a los datos oficiales publicados por el INE.

#### ARTÍCULO 10º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos salariales y extrasalariales que para cada actividad, nivel y categoría se determinan y figuran en la tabla salarial Anexo I de este convenio, en relación con el texto y contenido de los siguientes artículos resultantes de la negociación entre las partes.

La estructura retributiva se podrá distribuir en los siguientes conceptos:

- .- Salario base.
- .- Complementos de puesto de trabajo: Plus Penoso.
- .- Complementos de calidad o cantidad: Plus de actividad; Plus Complementario.
- .- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: gratificaciones extraordinarias de verano, Navidad y beneficios (llamada también Paga Marzo).
- .- Complementos de carácter Extrasalarial: Plus de Transporte.

La forma de pago de los haberes salariales se efectuará mediante transferencia bancaria, facilitando el personal a la empresa sus datos bancarios.

El período de pago será el día primero del mes siguiente al del devengo ya vencido.

#### ARTÍCULO 11º.- SALARIO BASE.

El salario base del personal afectado por el presente convenio colectivo, y por su importe diario, es el que se especifica para cada categoría laboral en la tabla salarial Anexo I adjunta a este convenio.

#### ARTÍCULO 12º.- NOCTURNIDAD.

El trabajo en los servicios de recogida nocturna de residuos urbanos es nocturno por su propia naturaleza, por lo que para aquellas categorías laborales que realizan su trabajo entre las veintiuna horas y las seis horas de la mañana su salario ha sido establecido atendiendo a su trabajo en esta franja horaria nocturna, por lo que no devengarán ni se abonará plus nocturno alguno por aquellos trabajadores/as que realicen su trabajo en dicha franja horaria.

#### ARTÍCULO 13.- PLUS PENOSO.

Para las categorías y por el importe que se especifica en la tabla salarial Anexo I se establece este plus penoso que para su percepción se devengará por jornada efectivamente trabajada. Este plus no se percibe en festivos trabajados. Se acuerda entre las partes que la presencia y percibo de este plus en este convenio no implica que los trabajos realizados sean considerados como penosos. Este plus y su importe de valor día trabajado que se refleja en la tabla salarial anexa han sido pactados entre las partes como una mera contraprestación económica. Este plus tiene carácter funcional y no consolidable y está sujeto a las reglas de la absorción y compensación salarial.

#### ARTÍCULO 14.- PLUS ACTIVIDAD.

Para las categorías y por el importe diario que se establece en la tabla salarial Anexo I se establece este complemento salarial que para su percepción se devengará por día efectivamente trabajado, en contraprestación de un rendimiento y cumplimiento normal y correcto en el servicio asignado, siguiendo las instrucciones de la empresa. Este plus no se percibirá en festivos trabajados. Tiene carácter de plus funcional y no consolidable, siendo compensable y absorbible.

Para las categorías que tuvieran asignado este plus, su percepción conlleva además la obligación de realizar las labores de mantenimiento, vigilancia y limpieza del vehículo, siguiendo las instrucciones técnico-mecánicas para con el vehículo asignado.

#### ARTÍCULO 15º.- PLUS COMPLEMENTARIO.

Este plus complementario se establece para las categorías que se reflejan en la tabla salarial Anexo I y por el importe fijado en la misma. Se devengará por día efectivo trabajado, percibiéndolo el trabajador/a en contraprestación con la correcta y normal realización del servicio dentro de la jornada laboral, siguiendo las instrucciones operativas y organizativas de la empresa. Este plus no se percibirá en festivos trabajados. Tiene carácter de plus funcional y no consolidable, siendo compensable y absorbible.

#### ARTÍCULO 16º.- PLUS DE TRANSPORTE.

Para las categorías y por el importe mensual que se establece en la tabla salarial Anexo I, se fija este plus de transporte que se devengará por día efectivamente trabajado. Este plus tiene el carácter de complemento extrasalarial. Este Plus no se percibirá en vacaciones ni en festivos trabajados.

#### ARTÍCULO 17º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS VERANO Y NAVIDAD.

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

La fecha de abono será respectivamente el 30 de junio y el 15 de diciembre.

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 18º.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.

El personal afecto a este convenio percibirá una gratificación anual denominada Paga de Beneficios (llamada también paga de Marzo) consistente en una retribución de quince días de su salario base reflejado en la tabla salarial anexa. Esta paga se abonará prorrateada mensualmente. Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Al personal que cese durante el año natural se le abonará esta paga extraordinaria en proporción al tiempo realmente trabajado calculándose la proporción en doceavas partes.

## CAPÍTULO III

### ARTÍCULO 19º.- JORNADA LABORAL.

La jornada de trabajo será de mil ochocientas veinte horas anuales de trabajo efectivo, entendiéndose como tal que el trabajador/a 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.

El servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos se realiza de lunes a domingo. El servicio de recogida de residuos se organiza en turnos de trabajo rotativos establecidos por el servicio conforme las necesidades organizativas y operativas de éste.

El servicio de Limpieza Viaria se realiza de lunes a sábado. No obstante si el servicio lo requiere los domingos y festivos se realizará este servicio de limpieza por una brigada del personal designado por la empresa para el mismo, con los descansos establecidos, adaptados estos descansos conforme al sistema de turnos de trabajo y descansos rotatorios que se establezcan por la empresa para su organización.

La jornada de trabajo atendiendo a criterios productivos y organizativos de la empresa se distribuye y realiza tanto en turnos de mañana, tarde y noche conforme las necesidades del servicio. Si por necesidades de actos festivos o a requerimiento de los servicios técnicos del Ayuntamiento hubiera que prestar servicio en días festivos o domingos, el personal lo prestará siguiendo las instrucciones orga-

nizativas de la empresa. La jornada de trabajo de los distintos servicios, su distribución diaria o frecuencia semanal de días de trabajo podrá ser modificada por la empresa cuando por necesidades operativas y organizativas del servicio así se considere necesario para la mejor organización y efectividad de estos servicios públicos, a fin de adecuarlo a las necesidades operativas y materiales que el servicio demande en cada momento.

#### ARTÍCULO 20º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Dado el carácter de Servicio Público de ineludible necesidad ciudadana y la naturaleza de la actividad a desarrollar, que debe realizarse inexcusablemente y terminarse en todos los días del año, los firmantes reconocen expresamente que todas las horas extraordinarias realizadas para suplir ausencias imprevistas, accidentes y/o siniestros, cambios de turno, puntas de producción, trabajos imprevistos y cualesquiera otros excesos de jornada derivados de la propia naturaleza del servicio serán de obligado cumplimiento.

El exceso de la jornada normal de trabajo se considerará como horas extraordinarias, retribuyéndose las mismas conforme al precio pactado.

La realización de las horas extraordinarias, sin perjuicio de su obligatoriedad, se ofertará a la totalidad de la plantilla cubriéndose en primera instancia por personal voluntario. En caso de no existir voluntarios o que éstos no sean suficientes, 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, garantizándose la realización del servicio en todo momento.

Los firmantes reconocen expresamente el carácter de estructurales de todas y cada una de las horas extraordinarias reguladas en el presente artículo.

Con efectos a partir del 07/09/2018 (fecha de la firma del presente convenio por las partes negociadoras), el valor de la hora extraordinaria queda fijado para cada categoría laboral en:

Conductor/a y Operario/a:	10.-€
Peón/a:	9.-€
Mecánic. Ofic. 1ª:	9.-€
Mecánic. Ofic. 2ª:	8.-€
Mecánic. Ofic. 3ª:	7,5.-€

Lo previsto en el presente artículo no será de aplicación a los supuestos contemplados en los artículos 21, 22 y 28 del presente convenio, en que se estará a su específica regulación.

#### ARTÍCULO 21º.- FESTIVOS TRABAJADOS.

Dado el carácter de Servicio Público de los servicios prestados, la prestación de los mismos en festivos tendrá carácter obligatorio para el personal.

Con efectos a partir del 07/09/2018 (fecha de la firma del presente convenio por las partes negociadoras), el personal que tenga que trabajar en festivos que por turno de trabajo no le corresponda trabajar, en estos casos se le abonará a razón de 70.-€ para el Conductor, de 65.-€ para el Peón, de 65.-€ para el Mecánico Ofic. 1ª, de 60.-€ para el Mecánico Ofic. 2ª y de 55.-€ para el Mecánico Ofic. 3ª por cada festivo trabajado fuera del turno ordinario de trabajo.

El trabajo en días festivos no dará lugar al devengo y percepción de horas extraordinarias.

Si se trabaja por tiempo inferior a una jornada normal de trabajo se pagará el festivo trabajado en proporción a las horas reales trabajadas.

El personal contratado para trabajar en domingos y/o festivos percibirá su salario conforme a una jornada ordinaria y en proporción al tiempo efectivo trabajado, no siéndole de aplicación lo dispuesto en el presente artículo.

#### ARTÍCULO 22º.- PLUS DE FALLAS.

Durante la vigencia de este convenio en la "noche de la crema" de las fallas se realizará el servicio por el personal designado por la empresa, siguiendo el mismo para dicho día las instrucciones horarias, organizativas y operativas de la empresa en la organización del servicio. En todo momento el personal designado garantizará el cumplimiento íntegro del servicio. Al personal que trabaje la "noche de la crema" se le abonará un plus de fallas de 73.-€ de tal forma que su percepción no dará lugar ni a devengar ni a percibir horas extraordinarias, ni tampoco dará lugar a un día de descanso compensatorio. El personal que trabaje dicha noche, al día siguiente realiza-

rá su servicio habitual asignado. Esta gratificación la percibirá solo el personal que trabaje efectivamente la "noche de la crema", siguiendo en todo momento las instrucciones de la empresa.

#### ARTÍCULO 23º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

Todo el personal afecto al presente convenio colectivo disfrutará de las siguientes licencias retribuidas justificadas documentalmente:

- Por matrimonio: 15 días naturales.
- Tres días por el nacimiento de hijo; y dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- Por traslado de domicilio habitual: 1 día.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Con efectos a partir del 01/01/2018 el personal afectado por el convenio disfrutará de 1 día de permiso retribuido. La empresa concederá al personal fijo en plantilla que lo solicite con una antelación mínima de 7 días un día de permiso retribuido siempre y cuando el trabajador/a no haya tenido en el año natural en cuestión ninguna baja médica, ni haya incurrido en ausencias, ni haya sido sancionado disciplinariamente por la empresa. El disfrute de dicho día de permiso retribuido se concederá por la empresa en orden fecha de solicitud. Su petición y concesión no coincidirá ni será acumulable al período vacacional, ni a otros períodos de permiso/licencia retribuida. No se concederá a dos o más trabajadores/as en la misma fecha.

#### ARTÍCULO 24º.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL.

Quien por razón 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, como máximo hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as del mismo centro de trabajo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

#### ARTÍCULO 25º.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán 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 el 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.

#### ARTÍCULO 26º.- EXCEDENCIAS.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y

no mayor de cinco años, y en los términos que establece el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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 materia de excedencia por cuidado de hijos se estará a lo dispuesto en el Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTÍCULO 27º.- VACACIONES.

Los trabajadores/as afectados por este convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales que se retribuirán a razón del salario base y pluses salariales ordinarios excepto el plus extrasalarial de transporte, festivos trabajados y pagas prorrateadas. Las vacaciones se disfrutarán en los meses de junio a septiembre. Su inicio no coincidirá con el día de descanso semanal.

#### ARTÍCULO 28º.- FESTIVIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES.

La festividad patronal de San Martín de Porres (3 de noviembre) tendrá la consideración de festivo trabajado, no obstante, teniendo los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos, dicho día se prestará servicio atendiendo en todo momento las necesidades operativas y organizativas del mismo, y por la empresa podrá compensarse el trabajo en dicho día bien estableciendo un sistema de descansos compensatorios adaptado a las necesidades del servicio, o bien abonarlo como un festivo trabajado, salvo en el caso del personal específicamente contratado para trabajar en días festivos que percibirá su retribución como si de un día normal ordinario de trabajo se tratara.

#### ARTÍCULO 29º.- ROPA DE TRABAJO.

Con efectos de la firma del presente convenio, se dotará anualmente a los trabajadores/as del siguiente equipo de ropa de trabajo:

VERANO	INVIERNO
2 Pantalones	2 Pantalones
2 Camisas	2 Camisas
1 Chaqueta	1 Chaqueta
1 Toalla	1 Toalla
1 Gorra	1 Gorra

Además, cada dos años coincidente con la temporada de invierno se entregará a cada trabajador/a un anorak o prenda similar.

Al personal de le dotará de calzado de seguridad.

La ropa de verano se entregará durante el mes mayo, y la de invierno durante el mes de octubre.

Durante la prestación de servicio y en jornada de trabajo, será obligatorio el uso del uniforme y prendas de seguridad en el trabajo entregadas por la empresa, guardando la debida uniformidad. Su incumplimiento por el personal será considerado falta muy grave y sancionable como tal.

#### CAPÍTULO IV

#### ARTÍCULO 30º.- RECONOCIMIENTO MÉDICO.

El trabajador/a realizará los reconocimientos médicos ordenados por la empresa en cumplimiento de garantizar la vigilancia de la salud en los términos que recoge los apartados 1 y 2 del Artículo 22 de la Ley 31/95.

#### ARTÍCULO 31º.- DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS.

Los delegados de personal son el órgano representativo de los trabajadores y trabajadoras, con las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por el Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPÍTULO V

#### DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- La tabla salarial Anexo I para el año 2018 forma parte del presente convenio colectivo.

SEGUNDA.- Renovación Permiso de Conducir: Al personal fijo de plantilla con categoría de conductor que deba renovar el permiso de conducir que le habilita para su trabajo, la empresa le abonará el importe de las tasas de renovación del mismo, excluyendo los recargos, multas y demás gastos ocasionados por renovarlo fuera de plazo. Esta mejora voluntaria no será de aplicación para aquellos trabajadores/as que hayan sido sancionados por la empresa en el año

anterior al vencimiento de renovación del permiso de conducir, incumplan con las normas de la empresa, con las normas de prevención de riesgos laborales o con las normas de seguridad vial.

TERCERA.- Igualdad: De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4ª de la L.O. 3/2007, y el Art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, dentro del contenido normativo del presente convenio colectivo se establecen medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa.

La política de empleo de la empresa 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.

Respetando la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se adoptarán medidas dirigidas a evitar y excluir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

CUARTA.- Género neutro: El uso del término masculino lo es como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

QUINTA.- Solución de conflictos: En materia de solución de conflictos las partes previo común acuerdo podrán acudir a los mecanismos establecidos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09/11/2017) a fin de resolver sus discrepancias.

SEXTA.- Inaplicación de convenio: En el supuesto de darse las circunstancias previstas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores que den 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.

SÉPTIMA.- Personal mecánico.- El personal mecánico desarrollará sus funciones como tal bien en las instalaciones existentes para ello en la contrata de servicios públicos de limpieza viaria, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos en el municipio de Sedaví, bien en los talleres centrales ubicados en P.I. Patada del Cid, C/Riu Magre nº 6, 46930-Quart de Poblet (Valencia) al disponer estas instalaciones de mayores y mejores recursos técnicos, mecánicos y materiales.

OCTAVA.- Representatividad y legitimidad en la negociación del convenio: El presente convenio colectivo de trabajo ha sido suscrito por los representantes legales de la empresa FCC, S.A. y por la representación legal de los trabajadores/as en el centro de trabajo y contrata de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria del municipio de Sedaví.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se reconocen y tienen la representatividad y legitimidad necesarias para su negociación y firma en el ámbito territorial, funcional y personal de este convenio colectivo, a los efectos determinados en el Art. 87 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia aprueban el texto del presente convenio colectivo de centro de trabajo y contrata.

## ANEXO I

**TABLA SALARIAL AÑO 2018- FCC, S.A.- S.U. SEDAVI-**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS COMPLEMENTARIO	PLUS TRANSPORTE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS
CONDUCTOR LIMP DIA	23,75 €	----	----	----	1,71 €	712,45 €	712,45 €	356,23 €
PEON LIMP DIA	20,66 €	----	----	1,52 €	1,77 €	619,95 €	619,95 €	309,97 €
PEON RECOGIDA NOCHE	21,17 €	1,19 €	----	----	0,22 €	635,11 €	635,11 €	317,56 €
CONDUCTOR RECOGIDA NOCHE	21,17 €	2,40 €	0,91 €	----	0,22 €	635,11 €	635,11 €	317,56 €
OPERARIO SEGUNDA	20,66 €	----	2,22 €	----	1,77 €	619,95 €	619,95 €	309,97 €

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS
MECANICO OF 1	29,62 €	11,97 €	10,18 €	888,67 €	888,67 €	444,33 €
MECANICO OF 2	26,59 €	8,94 €	7,15 €	797,68 €	797,68 €	398,84 €
MECANICO OF 3	23,56 €	5,90 €	4,11 €	706,69 €	706,69 €	353,34 €

En Quart de Poblet, a Siete de Septiembre de 2018.