

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/11822 Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de empresa de Técnicas y Tratamientos Medioambientales SA, para los centros de trabajo de Paiporta, Benimodo, cc IKEA, área de servicios de Alberique y la Safor, servicios centrales de lavacontenedores, baldeos, cuba y barredora sobre camión, en la provincia de Valencia. Código: 46102201012025.

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 Técnicas y Tratamientos Medioambientales SA, para los centros de trabajo de Paiporta, Benimodo, cc IKEA, área de servicios de Alberique y la Safor, servicios centrales de lavacontenedores, baldeos, cuba y barredora sobre camión, en la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 30 de enero de 2025, por la comisión negociadora del mismo, 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 51.1.1ª 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, y sin perjuicio de la negociación colectiva de los protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos de conformidad con los establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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, 1 de octubre de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora,
María Lurueña Ruiz.



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TECNICAS Y TRATAMIENTOS MEDIOAMBIENTALES S.A., CONTRATA DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE PAIPORTA, BENIMODO, CC IKEA, AREA DE SERVICIOS DE ALBERIQUE Y LA SAFOR, SERVICIOS CENTRALES DE LAVACONTENEDORES, BALDEOS, CUBA Y BARREDORA SOBRE CAMIÓN, EN LA PROVINCIA DE VALENCIA.

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1º. – Partes signatarias.
Artículo 2º. - Ámbito territorial, personal y funcional
Artículo 3º. - Vigencia y ámbito temporal
Artículo 4º. - Vinculación a la totalidad
Artículo 5º. - Compensación y absorción salarial
Artículo 6º. - Subrogación del personal

CAPITULO II - CONDICIONES DE TRABAJO

- Artículo 7º. - Jornada laboral
Artículo 8º.- Licencias y permisos
Artículo 9º - Vacaciones
Artículo 10º.- Excedencias
Artículo 11º.- Ropa de trabajo

CAPITULO III - MEJORAS SOCIALES

- Artículo 12.- Vigilancia de la salud.
Artículo 13.- Jubilación
Artículo 14.- Situaciones de incapacidad temporal.

CAPITULO IV - CONDICIONES RETRIBUTIVAS

- Artículo 15.- Conceptos retributivos
Artículo 16.- Incremento salarial
Artículo 17.- Plus nocturno
Artículo 18.- Plus penoso
Artículo 19.- Plus Puesto de trabajo
Artículo 20.- Gratificaciones extraordinarias
Artículo 21.- Festivos trabajados
Artículo 22.- Plus recogida Selectiva.
Artículo 23.- Horas extraordinarias
Artículo 24.- Festividad de San Martín de Porres

DISPOSICIONES FINALES

ANEXOS: TABLAS SALARIALES



CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- PARTES SIGNATARIAS.

El presente Convenio es firmado de una parte por la Empresa TÉCNICAS Y TRATAMIENTOS MEDIOAMBIENTALES S.A., para los centros de trabajo de PAIORTA, BENIMODO, CC IKEA, AREA DE SERVICIOS DE ALBERIQUE Y LA SAFOR, SERVICIOS CENTRALES DE LAVACONTENEDORES, BALDEOS, CUBA Y BARREDORA SOBRE CAMIÓN, EN LA PROVINCIA DE VALENCIA, y la representación de las personas trabajadoras los citados centros de trabajo.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio.

ARTÍCULO 2º. - AMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y regulará las relaciones de trabajo de la empresa Técnicas y Tratamientos Medioambientales, S.A., en los servicios de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos, que la empresa tiene contratados en los centros de trabajo de PAIORTA, BENIMODO, CC IKEA, AREA DE SERVICIOS DE ALBERIQUE Y LA SAFOR, SERVICIOS CENTRALES DE LAVACONTENEDORES, BALDEOS, CUBA Y BARREDORA SOBRE CAMIÓN, EN LA PROVINCIA DE VALENCIA.

ARTÍCULO 3º. - VIGENCIA Y AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el BOP. No obstante, lo anterior, la empresa abonará los efectos económicos en el plazo máximo de tres meses contados a partir de la fecha de su registro en la Consellería de Hacienda, Ocupación y Empleo, y siempre que fuese admitido como válido por el Organismo competente.

Vigencia.

La duración del Convenio Colectivo será de cuatro años, comprendidos entre el 01/01/2024 hasta el 31/12/2027, siendo sus efectos económicos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año de vigencia.

Prórroga y denuncia.

El Convenio se considerará prorrogado tácitamente de año en año de no efectuar, cualquiera de las dos partes, la oportuna denuncia siguiendo los trámites legales establecidos, y con una anterioridad al menos, de tres meses a su vencimiento.

Efectuada la preceptiva denuncia, y durante la negociación del nuevo convenio, continuarán en vigor las disposiciones normativas del anterior convenio.



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 global.

ARTÍCULO 5º. - COMPENSACION Y ABSORCION SALARIAL

Las retribuciones y demás condiciones laborales pactadas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y la naturaleza de las mismas.

ARTÍCULO 6º. - SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

En el caso de que la empresa concesionaria del servicio de recogida de basuras y limpieza viaria cesara de prestar sus servicios total o parcialmente, la empresa o entidad que se hiciese cargo de alguno o del total de los servicios absorberán a las personas trabajadoras afectadas, subrogándose en sus derechos y obligaciones. En lo no previsto en este Artículo, se estará a lo dispuesto sobre el particular, en el Artículo 49 y SS, del Capítulo XI del vigente Convenio de ámbito sectorial del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (código de convenio n.º 99010035011996), al cual se remiten sobre este particular, así como demás disposiciones complementarias, entre las que se incluye la conservación de las condiciones económicas mas beneficiosas que tengan los trabajadores subrogados en el momento de la firma del presente convenio.

CAPITULO II - CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 7º. - JORNADA LABORAL.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, conforme a la distribución aquí establecida, entendiéndose como tal que la persona trabajadora 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.

En el servicio de la Limpieza Pública Viaria el trabajo se prestará en jornada continuada (salvo que las condiciones de determinados servicios exijan que la jornada sea partida), y se realizará a razón de 6 horas y 40 minutos al día.

Las personas trabajadoras disfrutarán en su jornada de trabajo de treinta minutos diarios de tiempo de descanso para el bocadillo, de los cuales 20 minutos serán considerados a cargo de la persona trabajadora y 10 minutos a cargo de la empresa, pudiendo establecer la empresa, la franja horaria de dicho tiempo de descanso.

Tanto el número de horas semanales como la jornada diaria quedará supeditada a los cambios legislativos que afecten a este apartado en el Estatuto de los trabajadores.

Preferentemente los horarios y turnos para la prestación de servicios serán de lunes a



sábado, salvo que por necesidades organizativas o productivas sea necesaria una regulación distinta, debiéndose respetar en todo caso las 40 horas semanales, quedando reflejados a continuación:

Turnos diurnos: 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a sábado de forma que todos los días inicien y terminen su jornada a la misma hora, quedando el horario distribuido de la siguiente forma: lunes a sábado, de 7:00 horas a 14:00 horas (incluidos 30 minutos de descanso).

Turnos nocturnos: 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de Lunes a Sábado de forma que todos los días inicien y terminen su jornada a la misma hora, quedando el horario distribuido de la siguiente forma: lunes a sábado, de 22:00 horas a 05:00 horas (incluidos 30 minutos de descanso).

Los cambios de turno se comunicarán con la antelación y plazos legalmente establecidos.

Organización de los equipos de servicios de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos:

Por la siguiente cláusula y con el fin de optimizar la organización de los servicios se establece que los equipos de recogida de R.S.U. estarán formados por la siguiente estructura según su volumen de recogida:

- De 0 a 12 tns por jornada > 1 CONDUCTOR + 1 PEON DE RECOGIDA.
- De 12 en adelante > 1 CONDUCTOR + 2 PEONES DE RECOGIDA.

En dicha distribución de personal en los equipos, la empresa a partir de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo tendrá en cuenta las características propias del servicio, así como la carga de trabajo que contenga el mismo, con el fin de evitar la siniestralidad.

ARTÍCULO 8º.- LICENCIAS Y PERMISOS

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 1.- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro como pareja de hecho.
- 2.- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- 3.- Un día por traslado del domicilio habitual.
- 4.- Dos días al año por asuntos propios, que deberá solicitarse a la Empresa con una antelación mínima de 15 días, debiéndose confirmar su concesión en el plazo máximo de 10 días de la fecha de recepción de la solicitud. En el caso de no recibir respuesta en dicho plazo se entenderá que ha sido concedido. Dadas las necesidades organizativas del servicio público que se presta, no podrá solicitarse ni concederse el día de asuntos propios a más de



dos personas trabajadoras el mismo día, ni a más de una persona trabajadora cuando los solicitantes sean de la misma categoría profesional o realicen la misma ruta.

5.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada a tal efecto en el Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

6.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

8.- En todo lo no contemplado en este Artículo se estará a lo previsto en el Artículo 37 del E.T.

ARTÍCULO 9º - VACACIONES.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio disfrutarán de 30 días de vacaciones naturales, o el tiempo proporcional a la fecha de su ingreso en la compañía, que se retribuirán a razón de salario base, antigüedad y pluses salariales ordinarios, excepto pluses extrasalariales, horas extraordinarias y pagas prorrateadas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un disfrute mínimo de 15 días naturales entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año respectivamente. El personal de nueva incorporación por regla general disfrutará de sus vacaciones pasadas estas fechas.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con el día de descanso semanal, día festivo o Domingo.

El período de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo excepción de causar baja en la empresa y no haberse disfrutado, en cuyo caso se abonarán en la liquidación correspondiente.

ARTÍCULO 10º.- EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La persona trabajadora 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 a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia deberá solicitarse con, al menos, 30 días de antelación a su fecha de efectos. Asimismo, la persona trabajadora realizará la solicitud de reincorporación con, al menos, 30 días de antelación a la fecha de finalización de la excedencia voluntaria. El incumplimiento del preaviso legalmente establecido supondrá el decaimiento del derecho al reingreso, derecho que se configura en el párrafo siguiente.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro



progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

ARTÍCULO 11º.- ROPA DE TRABAJO

La empresa dotará a las personas trabajadoras de dos uniformes anualmente, constando los mismos según se detalla a continuación:

VERANO

2 pantalones
2 camisas
1 chaqueta
1 Par de zapatos
1 gorra

INVIERNO

2 Pantalones
2 Camisas
1 Jersey de cuello alto
1 Par de zapatos para personal de limpieza
1 Par de botas para personal de recogida
1 gorra
1 anorak o chaqueta

Una vez entregado el anorak, será renovado cada tres años. En caso de deterioro evidente, será repuesto inmediatamente, previa entrega del antiguo para la pertinente comprobación del deterioro.

La ropa de verano se entregará del uno al quince de mayo, y la de invierno del uno al quince de Noviembre.

Será obligación de la persona trabajadora la utilización y buen uso del mismo, prohibiéndose su utilización para fines particulares

CAPITULO III - MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 12º.- VIGILANCIA DE LA SALUD

El empresario/a es el responsable de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo en los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas etc.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, lo supuestos en los que la realización de los



reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un riesgo para él mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o, cuando así esté establecido, en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas. Asimismo, el empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejora las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

ARTÍCULO 13º.- JUBILACIÓN.

La empresa velará por el estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia de jubilación.

ARTÍCULO 14º.- SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

El personal afecto al presente convenio, que se encuentre en situación de I.T. tendrá derecho a la retribución que se detalla a continuación:

INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES:

Se percibirá el 100% de la base reguladora diaria de la base de cotización por contingencias profesionales a partir del decimoquinto día (15º) de la baja y hasta el límite de doce meses para el periodo de vigencia del presente convenio. Para poder percibir el complemento será obligatorio pasar los reconocimientos médicos ordenados por la empresa, y observar y cumplir las normas de seguridad y prevención, y uniformidades establecidas por la empresa.

En atención a la legislación vigente en caso de fallecimiento derivado por accidente de trabajo o enfermedad profesional, las indemnizaciones a percibir a cargo de la mutua son las siguientes:

- Cónyuge o pareja de hecho: 6 mensualidades de la base reguladora correspondiente.
- Huérfano: 1 mensualidad de la base reguladora correspondiente.

INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES.

- Los 3 primeros días de baja, no dará derecho a retribución alguna.
- Del 4º día al 20º, el 60 % de la base reguladora diaria de la base de cotización del mes anterior por contingencias comunes, exceptuando los festivos trabajados.
- Del 21º día en adelante el 75 % de la base reguladora diaria de la base de cotización



del mes anterior por contingencias comunes, exceptuando los festivos trabajados.

La situación de I.T, por cualquier causa no generará derecho al devengo de las pagas extras, descontándose el correspondiente importe en el momento del pago de las mismas.

Las personas trabajadoras que se encontrasen en situación de I.T. en el momento de entrada en vigor del presente convenio, continuarán rigiéndose por las disposiciones legales que las venían regulando.

CAPITULO IV - CONDICIONES RETRIBUTIVAS

ARTÍCULO 15º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La retribución de cada persona trabajadora según su categoría estará compuesta por el salario base de Convenio y los complementos salariales, que para cada actividad, nivel y categoría se determinan en los anexos de tablas salariales de este convenio, en relación con el texto y contenido de los artículos del convenio.

La estructura retributiva se distribuirá de la siguiente forma:

- Salario Base.
- Complementos de puesto de trabajo: Plus Puesto de Trabajo, Plus de Nocturnidad, Plus de Peligrosidad, Toxicidad y Penosidad.
- Complementos de Cantidad o Calidad de Trabajo: Horas extraordinarias, Festivos trabajados.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones Extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios.

ARTÍCULO 16º.- INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio será el siguiente:

- ▶ Año 2024: Según tabla ANEXO I.
- ▶ Año 2025: Según tabla ANEXO I.
(Para este año y siguientes el plus de transporte que se venía percibiendo hasta ahora se elimina, siendo absorbido dicho importe en la cantidad destinada al Plus de puesto de trabajo en las cantidades reseñadas en el Anexo I)
- ▶ Año 2026: Según tabla ANEXO I.
- ▶ Año 2027: Según tabla ANEXO I.

ARTÍCULO 17º.-PLUS NOCTURNO.

Todas las personas trabajadoras que realicen jornadas de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un Plus de Nocturnidad por hora efectivamente trabajada y por el importe del 25% sobre el salario base para cada categoría que se indica en la tabla salarial anexa I. Este Plus tiene carácter funcional por lo que no es consolidable, devengándose íntegro en caso de realización completa del servicio en menor tiempo de la jornada diaria de trabajo.



Este plus no se percibirá en festivos trabajados.

ARTÍCULO 18º.- PLUS PENOSO.

Para las categorías y por el importe de un 20% sobre el salario base para cada categoría, que se indica en la tabla salarial anexa I, se establece este plus penoso que se abonará por día efectivo de trabajo y pago mensualizado. Este Plus tiene carácter funcional por lo que no es consolidable, devengándose íntegro en caso de realización completa del servicio en menor tiempo de la jornada diaria de trabajo. Este plus no se percibirá en festivos trabajados.

ARTÍCULO 19º.- PLUS PUESTO DE TRABAJO.

A partir de 2025 y siguientes, el importe anteriormente establecido como plus de transporte se absorbe y se añade a la cantidad destinada al de Plus puesto de trabajo en las cantidades que se indican en la tabla salarial anexa I.

ARTÍCULO 20º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias de carácter semestral se abonarán a razón de 30 días de Salario Base, más Plus de Puesto de trabajo más Plus Penosidad. Los pagos se realizarán como fecha máxima el 30 de junio y el 22 de diciembre respectivamente.

Quienes no estén de alta en la empresa durante los periodos completos de devengo señalados, percibirán la parte proporcional que corresponda, prorrateada por los días naturales transcurridos de cada periodo de devengo.

El importe de las citadas gratificaciones extraordinarias será el que para cada una de ellas figura en la tabla salarial del Anexo I

La gratificación de Beneficios de carácter anual y prorrateada mensualmente se abonará a razón de 30 días del Salario Base.

ARTÍCULO 21º.- FESTIVOS TRABAJADOS

Dado el carácter de Servicio Público el servicio de la recogida de basuras realizándose incluso en festivos, este servicio se ofertará a la totalidad de la plantilla, cubriéndose en primera instancia por personal voluntario, distribuyéndose de forma rotatoria en caso de existir exceso de voluntarios. Será de libre designación por parte de la empresa y de obligado cumplimiento por parte de la persona trabajadora, en caso de existir vacantes.

El personal que tenga que trabajar en festivo o en su día de descanso semanal, se le abonará el Plus por festivo trabajado que corresponderá a una jornada, o la parte proporcional del Plus si no se completa la jornada a razón del precio pactado para cada categoría, según se establece en la tabla salarial anexa I.

Se abonará completo siempre que se supere más de media jornada.



ARTÍCULO 22º.- PLUS RECOGIDA SELECTIVA.

Aquella persona trabajadora que realice trabajos diariamente con el camión grúa, percibirá por las especiales características del mismo y por su óptima realización de carga del contenido de los contenedores y material depositado en los alrededores de la zona de carga, un plus funcional cuyo importe se detalla en la tabla salarial del Anexo I. Dicha cantidad se abonará por día efectivo de trabajo, al tratarse de un plus funcional, éste no tendrá carácter consolidable y por ello en el supuesto de que durante algún mes o parte proporcional del mismo no se realizaran funciones con el citado vehículo, el mencionado plus dejará de percibirse durante ese tiempo o únicamente se abonará la parte proporcional del mes correspondiente.

ARTÍCULO 23º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

El exceso de la jornada normal de trabajo se considerará a todos los efectos como horas extraordinarias, retribuyéndose las mismas conforme al precio pactado, para cada categoría. La realización de las horas extraordinarias se ofertará a la totalidad de la plantilla, cubriéndose en primera instancia por personal voluntario. En caso de existir exceso de voluntarios, se distribuirá de forma rotatoria. 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 de estructurales de las horas extraordinarias y tiempos prolongados que se realicen, motivadas bien sea por ausencias imprevistas, cambios de turnos, puntas de producción, trabajos imprevistos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza del servicio de que se trate. El precio de la hora extraordinaria se establece en la tabla salarial anexa I

ARTÍCULO 24º.- FESTIVIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES

Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres. En caso de que este coincidiera en Domingo (día de descanso) este se trasladaría a otro día laboral, siempre y cuando no se trabaje ese día y se perciba el correspondiente Plus Festivo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- La tabla salarial anexa I forma parte del presente Convenio Colectivo.

SEGUNDA.- COMISION PARITARIA.-

Se constituye una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio Colectivo, que estará compuesta por dos miembros de cada una de las partes que han formado parte de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada parte firmante del Convenio.
Serán sus funciones:



1. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.
2. La interpretación del Articulado del presente Convenio.
3. En general cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio Colectivo.
4. Cualquier asunto derivado de la aplicación o interpretación del Convenio Colectivo, será sometido previamente a la Comisión Paritaria, para que emita su informe, antes de formular cualquier reclamación ante organismos laborales, administrativos o jurisdicción social.

Las cuestiones que se sometan a la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita con exposición suficiente y clara del asunto a examinar.

Deberá reunirse a petición de cualquiera de las dos partes en un plazo máximo de cinco días laborables, a partir de la fecha en que sea requerida su intervención y emitir su informe en plazo de cinco días laborables desde el momento en que se produzca la reunión objeto del asunto que se le someta.

El incumplimiento de los plazos dejará abierta la vía ante los organismos competentes.

TERCERA.- NORMATIVA SUPLETORIA

En lo no regulado en este Convenio, se estará a lo previsto en las normas del Convenio Colectivo General Estatal del Sector, al Estatuto de los Trabajadores vigente y demás disposiciones legales complementarias que legalmente resulten de aplicación.

CUARTA.- GARANTIAS PERSONALES

Las retribuciones salariales de este colectivo se contra prestarán con la efectiva realización del trabajo asignado, de forma normal y correcta, terminando el servicio asignado y siguiendo las directrices técnicas y organizativas de la empresa para con el servicio.

El resto de las normas y condiciones del presente convenio colectivo serán de aplicación y observancia para el referido colectivo.

QUINTA.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario el derecho fundamental a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objeto que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel de los Sectores de la Limpieza Viaria y de la Recogida de Sólidos Urbanos como sectores comprometidos, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere a acceso de empleo, a la formación y a la promoción profesional. Todo ello, de conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo)



SEXTA.- SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Llegado el caso se desarrollarán los procedimientos necesarios para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., sometiéndose en su caso a los procedimientos que se establecen al respecto en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.



TABLAS SALARIALES TETMA VALENCIA CENTRO 2024 (GSM0534)													
Categorías	Salario Base		Plus Transporte		Plus Penosidad	P.P. Paga Benef.		Complemento SMI		Sueldo Bruto Mes		Pagas Extra	Sueldo Bruto Anual
	Día	Mes	Día	Mes		Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Mes	
Encargado	28.667	860,00	3.738	112,13	172,00		35,83			39.332	1.179,96	860,00	15.879,56
Conductor Día/Noche	26.569	797,08	3.738	112,13	159,42		33,21			39.672	1.190,16	797,08	15.876,05
Peón Recogida Día/Noche	20.588	617,65	3.300	99,00	123,53		25,74			40.669	1.220,07	617,65	15.876,09

TABLAS SALARIALES TETMA VALENCIA CENTRO 2025 (GSM0534)													
Categorías	Salario Base		Plus Puesto de Trabajo		Plus Penosidad	P.P. Paga Benef.		Sueldo Bruto Mes	Pagas Extra		Sueldo Bruto Anual	Plus Nocturnidad	
	Día	Mes	Mes	Mes		Mes	Mes		Día	Mes		Día	MES
Encargado	29.377	881,32	150,00	176,26	42,701	73,44	1.281,03	1.207,58			17.787,50	8,81	220,33
Conductor Día/Noche	29.377	881,31	150,00	176,26	42,700	73,44	1.281,01	1.207,57			17.787,32	8,81	220,33
Peón Recogida Día/Noche	25.470	764,10	255,99	152,82	41,220	63,68	1.236,59	1.172,91			17.184,84	7,64	191,03

TABLAS SALARIALES TETMA VALENCIA CENTRO 2026 (GSM0534)													
Categorías	Salario Base		Plus Puesto de Trabajo		Plus Penosidad	P.P. Paga Benef.		Sueldo Bruto Mes	Pagas Extra		Sueldo Bruto Anual	Plus Nocturnidad	
	Día	Mes	Mes	Mes		Mes	Mes		Día	Mes		Día	MES
Encargado	31.140	934,20	159,00	186,84	45,263	77,85	1.357,89	1.280,04			18.854,75	9,34	233,55
Conductor Día/Noche	31.140	934,19	159,00	186,84	45,263	77,85	1.357,88	1.280,03			18.854,56	9,34	233,55
Peón Recogida Día/Noche	26.234	787,02	263,67	157,40	42,456	65,59	1.273,68	1.208,10			17.700,39	7,87	196,76

TABLAS SALARIALES TETMA VALENCIA CENTRO 2027 (GSM0534)													
Categorías	Salario Base		Plus Puesto de Trabajo		Plus Penosidad	P.P. Paga Benef.		Sueldo Bruto Mes	Pagas Extra		Sueldo Bruto Anual	Plus Nocturnidad	
	Día	Mes	Mes	Mes		Mes	Mes		Día	Mes		Día	MES
Encargado	33.631	1.008,94	171,72	201,79	48,884	84,08	1.466,53	1.382,45			20.363,21	9,34	252,24
Conductor Día/Noche	33.631	1.008,92	171,72	201,78	48,883	84,08	1.466,50	1.382,42			20.362,86	9,34	252,23
Peón Recogida Día/Noche	26.759	802,76	268,94	160,55	43,305	66,90	1.299,15	1.232,25			18.054,29	7,87	200,69