

## ADMINISTRACIÓN CENTRAL

### Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/13547 *Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de Ecored Gestión Medioambiental, SL, con su personal de las plantas de selección, transferencia, tratamiento de residuos urbanos, recogida selectiva, ecoparques e instalación de eliminación en la provincia de Valencia. Código: 46100592012014.*

#### ANUNCIO

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 05 de noviembre 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 51.1.1<sup>a</sup> 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.

Por vacante, la persona titular de la Secretaría Territorial, conforme al artículo 49.3 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, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

València, 7 de noviembre de 2025.—La secretaria territorial de Trabajo, Inmaculada Desamparados Gálvez Prat.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ECORED GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL, S.L. CON SU PERSONAL DE LAS PLANTAS DE SELECCIÓN, TRANSFERENCIA, TRATAMIENTO DE RESIDUOS URBANOS, RECOGIDA SELECTIVA, ECOPARQUES E INSTALACION DE ELIMINACION, EN LA PROVINCIA DE VALENCIA.**

**ARTICULO PRELIMINAR.**

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la Empresa ECORED GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL y la Representación Legal de los Trabajadores de las Plantas de Selección, Transferencia, Tratamiento de Residuos Urbanos, Recogida Selectiva, Ecoparques e Instalación de Eliminación en la Provincia de Valencia.

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1 - OBJETO.**

El presente convenio colectivo tiene por objeto la mejora de las condiciones laborales, económicas y de vida de los trabajadores, así como obtener un nivel medio adecuado en la productividad y rendimiento del conjunto de la Empresa.

**ARTÍCULO 2 - ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.**

El presente Convenio rige, regula y actualiza las relaciones laborales entre ECORED GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL, S.L. y los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de trabajo establecidos en la Provincia de Valencia y que afectan a los servicios en las Plantas de Selección, Transferencia, Tratamiento de Residuos Urbanos, Recogida Selectiva, Ecoparques e Instalación de Eliminación, así como a los talleres y oficinas adscritos a estos centros. Igualmente afectaría a las posibles ampliaciones en los citados centros, así como nuevos centros que pudieran surgir a instancias de nuestro cliente el Consorcio Valencia Interior.

**ARTÍCULO 3 - VIGENCIA Y DURACIÓN.**

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir de su firma, salvo para aquellas materias en las que expresamente se haya pactado otra cosa, retrotrayéndose los efectos económicos de la Tabla Salarial anexa al 1 de enero de 2024.

La duración del presente convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027, quedando automáticamente denunciado a su vencimiento.

Durante las negociaciones para la renovación de un nuevo convenio colectivo se mantendrá su vigencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 4 - ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y GARANTÍA PERSONAL.**

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenio Colectivo o contratos individuales, sólo 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 compensadas y absorbidas estas últimas manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y, en forma y condiciones que quedan pactadas, en todo caso, se respetaran las condiciones personales más beneficiosas que hayan sido establecidas por pacto o contrato individual como garantía personal que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam"

#### **ARTÍCULO 5 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

Las condiciones pactadas y establecidas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que sea posible la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose mientras tanto el Convenio sin efecto.

No obstante, en el caso de que las partes que lo conciernen entendieran, de forma expresa y de mutuo acuerdo, que la nulidad no afecta a una cuestión fundamental, el convenio seguirá vigente en el resto de sus cláusulas.

En el plazo de un mes, de no haber llegado a un acuerdo la Comisión negociadora, el Convenio quedaría invalidado en su totalidad, por lo que se tendría que negociar nuevamente todo el Convenio.

#### **ARTÍCULO 6 - COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.**

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

Dicha Comisión estará constituida ocho miembros, cuatro miembros en representación de la empresa y cuatro miembros por parte de los trabajadores, eligiéndose entre ellos,

un Presidente y un Secretario, todos ellos, habrán sido miembros de la Comisión negociadora y firmantes del presente Convenio.

Las partes podrán acudir a las reuniones de la Comisión por los asesores que estimen conveniente, con voz pero sin voto, adoptándose las decisiones de las Comisiones por mayoría de cada una de las partes. Cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, será sometida, antes de establecer reclamación ante los órganos competentes, a informe de la Comisión mixta paritaria.

La Comisión se reunirá en plazo de quince días desde la solicitud de una de las partes y esta se dirigirá mediante escrito en el que conste el motivo de la reunión al Presidente.

La resolución o dictámenes de la Comisión Paritaria deberán de adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes y se emitirá en el plazo de quince días desde la reunión, sobre los asuntos que se le sometan.

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

En los procedimientos en materia de resolución de conflictos, se estará a lo dispuesto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, sometiéndose las partes a la mediación prevista en el VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana o acuerdo que le sustituya, con las particularidades establecidas en este Convenio, y con sometimiento del mismo modo a los procedimientos establecidos en los ámbitos inferiores al estatal cuando el conflicto surja o tenga su origen en ese ámbito determinado.

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Procedimiento. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañan cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

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

En caso de terminación del contrato administrativo con el Consorcio por cualquier causa, no se extinguirá la relación laboral con los trabajadores, quedando el nuevo titular o el propio Consorcio Valencia Interior en su caso, subrogado en los derechos y obligaciones de la actual empresa, reconociendo expresamente a la Representación Sindical de los Trabajadores. Asimismo y sin perjuicio de lo anteriormente citado se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 49 del *Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.*

### **CAPÍTULO II**

#### **CONDICIONES GENERALES DE INGRESO**

#### **ARTÍCULO 8 – INGRESO AL TRABAJO**

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento en la materia, y en ningún caso antes de que el trabajador/a haya cumplido dieciséis años.

El derecho de información sobre contratación se regirá por lo establecido en las disposiciones legales y por lo establecido en el presente Convenio sobre derechos de los trabajadores en materia de contratación.

#### **ARTÍCULO 9 – PRUEBAS DE APTITUD**

Las empresas, en relación al ingreso del personal y con carácter previo al mismo, podrán realizar las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes/as.

Los reconocimientos médicos deberán adaptarse al puesto de trabajo de que se trate.

### **CAPÍTULO III**

#### **CONTRATACIÓN**

##### **ARTÍCULO 10 - CONTRATACION**

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse la contratación, contempladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

### **CAPÍTULO IV**

#### **CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

##### **ARTÍCULO 11 – CLASIFICACION PROFESIONAL.**

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

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 profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

## **ARTÍCULO 12 – GRUPOS PROFESIONALES.**

El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

## **ARTÍCULO 13 – DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES Y DE LAS FUNCIONES Y/O ESPECIALIDADES PROFESIONALES INTEGRADAS EN LOS MISMOS.**

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de se especifica seguidamente.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Si en Convenios de ámbito inferior se regulase alguna función o especialidad profesional, deberá indicarse a qué grupo de los aquí citados se asimila.

**A) Grupo de técnicos:** El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

- Titulado/a superior.
- Titulado/a de grado medio.
- Jefe de Área
- Jefe de Servicio
- Jefe de Sección
- Técnico/a ayudante.
- Auxiliar técnico.
- Auxiliar técnico de 1<sup>a</sup>

A1. Titulado/a superior: Licenciado grado superior, es aquel trabajador que, estando en posesión del título universitario de grado superior, desempeña y realiza funciones para las que expresamente le habilite dicho título y las propias del servicio o departamento al que este asignado en cada momento. En general ejercen iniciativas y responsabilidad propias de su puesto, con o sin otros empleados a sus órdenes.

A2. Titulado/a de grado medio: Licenciado grado medio, es aquel trabajador que, estando en posesión del título universitario de grado medio, desempeña y realiza funciones para las que expresamente le habilite dicho título y las propias del servicio o departamento al que este asignado en cada momento. En general ejercen iniciativas y responsabilidad propias de su puesto, con o sin otros empleados a sus órdenes.

A3. Jefe de Área: Licenciado grado superior Master, es aquel trabajador que, estando en posesión del título universitario de grado superior o master, desempeña y realiza funciones para las que expresamente le habilite dicho título es el máximo responsable técnico del Plan Zonal de Residuos y del que dependen los diferentes Jefes de Servicio. Ejerce las tareas de Dirección Técnica.

A4. Jefe de Servicio: Licenciado grado medio, es aquel trabajador que, estando en posesión del título universitario de grado medio, desempeña y realiza funciones para las que expresamente le habilite dicho título, es el máximo responsable técnico de producción del servicio asignado. Depende funcionalmente de Gerencia y orgánicamente de la Dirección Técnica.

A5. Jefe de Sección: Licenciado grado medio o superior, es aquel trabajador que, estando en posesión del título universitario de grado medio o superior, desempeña y realiza funciones para las que expresamente le habilite dicho título, es el máximo responsable de los trabajos de mantenimiento de todas las instalaciones y equipos. Depende directamente de la Dirección Técnica.

A6. Técnico ayudante: En posesión o no de un título de grado medio, desempeña las tareas y funciones de la especialidad que le encomienda la empresa, propias del servicio o departamento al que este asignado en cada momento. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias tareas o funciones anteriores.

A7. Auxiliar técnico: Personal mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

A8. Auxiliar técnico de primera: Personal mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas. En disposición de Ciclo de Grado Medio en FP o Bachillerato.

**B) Grupo de mandos intermedios:** El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Encargado/a General.
- Subencargado/a General.
- Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona.
- Encargado de Turno
- Encargado de Sección

- Encargado/a de segunda o Capataz/a.
- Encargado/a o Maestro/a de Taller.
- Jefe de turno.

B1. Encargado/a general: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico/a superior o medio, manda sobre uno o más Encargados/as. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

B2. Subencargado/a general: A las órdenes del Encargado/a general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al Encargado/a general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

B3. Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona: A las órdenes de un Encargado/a general o Subencargado/a general, tiene a su cargo Capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

B4. Encargado de Turno: Con los conocimientos necesarios, es el trabajador que actúa por órdenes directas del Jefe de Planta, del Encargado General o del Subencargado General, cumple las órdenes que de ellos recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina, puede sustituir a los Jefe de Planta o Encargado General por cualquier causa, estando al frente de las secciones de producción en su turno de trabajo, con jurisdicción y mando sobre el personal. Asimismo estará asignado a una o varias secciones productivas, debiendo tener conocimiento de cualquier decisión operativa o ajuste técnico que afecte a la sección que tenga asignada. Actuará por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomienda, teniendo mando sobre las siguientes secciones:

- Triaje y Selección.
- Almacenamiento de CAT y Gestión de Voluminosos
- Compostaje, Maduración y Afino
- Vertedero y Depuradora.
- Secciones Varias a definir por parte de la Empresa.

B5. Encargado de Sección: Con los conocimientos necesarios, es el trabajador que actúa por órdenes directas del Jefe de Planta, del Encargado General o del Subencargado General, cumple las órdenes que de ellos recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina, puede sustituir a los Jefe de Planta o Encargado General por cualquier causa, estando al frente de las secciones de producción en su turno de trabajo, con

jurisdicción y mando sobre el personal. Asimismo estará asignado a una o varias secciones productivas, debiendo tener conocimiento de cualquier decisión operativa o ajuste técnico que afecte a la sección que tenga asignada. Actuará por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomiende, teniendo mando sobre las siguientes secciones:

- Triage y Selección.
- Almacenamiento de CAT y Gestión de Voluminosos
- Compostaje, Maduración y Afino
- Vertedero y Depuradora.
- Secciones Varias a definir por parte de la Empresa.

B6. Encargado/a de segunda o Capataz/a: A las órdenes de un Encargado/a general, Subencargado/a, Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona Encargado de Turno y Encargado de Sección, tiene a su cargo el mando sobre los Encargados/as de Brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

B7. Encargado/a o Maestro/a de Taller: Con los conocimientos necesarios, es el trabajador que actúa por órdenes directas del Jefe de Área, cumple las órdenes que del recibe y a su vez distribuye el trabajo entre el personal de taller, teniendo mando directo sobre el citado personal, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del 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/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

B8. Jefe de turno: Con los conocimientos necesarios, es el trabajador que actúa por órdenes directas del Encargado, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Puede sustituir a los Jefe de Planta o Encargado General por cualquier causa, estando al frente de las secciones de producción en su turno de trabajo, con jurisdicción y mando sobre el personal. Asimismo estará asignado a una o varias secciones productivas, debiendo tener conocimiento de cualquier decisión operativa o ajuste técnico que afecte a la sección que tenga asignada.

**C) Grupo de Administrativos:** Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Jefe/a Administrativo/a de primera.

- Jefe/a Administrativo/a de segunda.
- Oficial/a Administrativo/a de primera.
- Oficial/a Administrativo/a de segunda.
- Auxiliar Administrativo/a.

C1. Jefe/a Administrativo/a de primera: Personal que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

C2. Jefe/a Administrativo/a de segunda: Personal que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes/as y distribuye el trabajo entre sus subordinados/as.

C3. Oficial/a de primera Administrativo/a: Personal que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a Administrativo/a, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C4. Oficial/a de segunda Administrativo/a: Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe/a o a un Oficial/a de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

C5. Auxiliar Administrativo/a: Personal que sin iniciativa ni responsabilidad dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al puesto de trabajo que desarrolla de oficina, gestión de correspondencia y gestión de centralita.

Igualmente podrá desarrollar esas tareas dentro de la caseta de control de accesos con las operaciones administrativas inherentes al puesto de trabajo que desarrolla, gestión de centralita y que en su turno de trabajo desarrollará también las tareas de basculista.

**D) Grupo de operarios:** El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Conductor/a o Maquinista.
- Jefe/a de Equipo.
- Peón especializado.
- Peón.
- Controlador de Ecoparques
- Oficial/a primera de Taller.
- Oficial/a segunda de Taller.

- Oficial/a tercera de Taller.
- Basculero.
- Almacenero/a.
- Ordenanza.
- Portero/a.
- Vigilante o Guarda.
- Limpiador/a.

D1. Conductor/a o Maquinista: En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller, hacer el mantenimiento rutinario y conservación de la máquina que tenga asignada. Cuidará especialmente y se responsabilizara de que el vehículo o máquina que conduce este en las debidas condiciones de uso, funcionamiento, de limpieza y así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Dentro de esta categoría se encuentran las siguientes tareas que pueden desarrollarse en un puesto de trabajo o ser desarrolladas varias de ellas por un mismo trabajador. Se describen las principales tareas:

- Camionero, manejo del camión con ampiroll, manejo grúa de manutención para gestión de voluminosos. Manejo de cabezas tractoras. Gestión de contenedores y de remolque con cuba.
- Palista, manejo de la pala cargadora y sus implementos, pala de cadenas y tractor.
- Conductor volteadora, manejo de la volteadora Backhus
- Conductor barredora
- Conductor baldeadora
- Carretillero
- Varias a definir por parte de la Empresa.

D2. Jefe/a de Equipo: Es el Peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Capataz/a en sus ausencias.

D3. Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que, sin constituir un oficio, exigen sin embargo cierta práctica y especialidad; manejo de maquinaria, herramientas, maquinaria de manutención y trabajos en altura.

Dentro de esta categoría se encuentran las siguientes tareas, que pueden desarrollarse en un puesto de trabajo o ser desarrolladas varias de ellas por un mismo peón especialista. Se describen las principales tareas:

- Pulpista, manejo del pulpo-puente grúa y semáforos

- Controlador de scada, controlador pantallas de alarmas, arranques y paros.
- Prensista, manejo de las prensas
- Manutención, manejo de carretilla elevadora y plataforma articulada
- Jardinero, mantenimiento jardines, limpieza exterior, sistemas de agua.
- Compostaje, manejo del transfer de carga, posicionado cinta de carga, uso de lanzas, limpieza de spikets de túneles, maniobras valvulería manual, limpieza sistema de agua.
- Mantenimiento, limpieza equipos y atascos en tareas de mantenimiento o por atascos se encargará de la limpieza de equipos electromecánicos. Puede requerir el manejo de la plataforma articulada y estar especializado en trabajos en altura con arneses.
- Gestión trituradoras, se encargará del manejo de las trituradoras móviles de podas y voluminosos.
- Varias a definir por parte de la Empresa.

D4. Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica, prestando servicio indistintamente en cualquier lugar de los centros de trabajo, utilizando en su caso utillaje manual.

Se describen las principales tareas:

- Triaje de materiales y triaje negativo.
- Limpieza general de planta, de cabinas de selección, arquetas y depósitos.
- Peón de almacén.
- Peón de vertedero.
- Varias a definir por parte de la Empresa.

D5. Controlador de Ecoparques: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica, prestando servicio en los ecoparques fijos y móviles del Plan Zonal de Residuos. Siendo sus principales tareas y cometidos los que se enumeran a continuación:

- Limpieza y mantenimiento de los ecoparques y su entorno inmediato.
- Asistencia a los usuarios del ecoparque indicando los puntos en los que deben depositar los residuos.
- Mantenimiento del orden y clasificación de los residuos.
- Varias a definir por parte de la Empresa.

D6. Oficial/a primera de Taller: Con los conocimientos necesarios, trabajador con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, con los conocimientos del oficio, que ejecuta los trabajos de mantenimiento y reparaciones electromecánicas de cualquier índole, incluso manejo de la aplicación informática de gestión integral de mantenimiento, dependiendo directamente del Jefe de Área o del

Jefe de Servicio, practica su trabajo con el mayor esmero y delicadeza y a pleno rendimiento, teniendo la disciplina y la responsabilidad en el trabajo que le han encomendado.

D7. Oficial/a segunda de Taller:: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de Primera y dependiendo directamente del Oficial de Primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia, los trabajos de mantenimiento y reparaciones mecánicas de cualquier índole.

D8. Oficial/a tercera de Taller: Personal que no alcanza aun los conocimientos teórico-prácticos del oficio para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales de Segunda, dependiendo directamente del Oficial de Primera, ejecutan los cometidos de su oficio y los trabajos de mantenimiento y reparaciones mecánicas que le han encomendado.

D9. Basculero: Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en la báscula, que además efectúan las oportunas anotaciones en las hojas de seguimiento, de ruta y en los partes de báscula. Es el empleado que se dedica dentro de la caseta, a las tareas de control de accesos, control del sistema de pesaje de báscula desatendido, gestión del circuito cerrado de televisión, gestión de permisivos de descarga en los diferentes puntos.

D10. Almacenero/a: Es el encargado/a de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

D11. Ordenanza: Subalterno/a cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

D12. Portero/a: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

D13. Vigilante o Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

D14. Limpiador/a: Es el personal que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

## CAPÍTULO V

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

#### **ARTÍCULO 14 – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

La organización del trabajo es facultad de la empresa y corresponde a la misma fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, que debe ejercitarse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El personal está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de sus tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

En los casos en los que se produjera modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo preceptivo, por lo tanto, informar a los representantes de los trabajadores.

#### **ARTÍCULO 15 –PRESTACIÓN DEL TRABAJO.**

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El personal prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, las instrucciones del empresario/a y, en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todo el personal está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su Grupo Profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Si el trabajador/a observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes/as inmediatos. El trabajador/a cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el personal utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance del personal todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, salud y seguridad. Por su parte, el personal utilizará los medios de protección que la empresa les facilite, dentro de lo que se determine en el plan de prevención.

#### **ARTÍCULO 16 – BUENA FE CONTRACTUAL Y SIGILO PROFESIONAL.**

En aras de la buena fe contractual, los trabajadores y sus representantes se hayan comprometidos en el cumplimiento de las naturales obligaciones de sigilo profesional, en todas aquellas cuestiones que sean de carácter reservado que puedan perjudicar los intereses empresariales.

#### **ARTÍCULO 17 – PRODUCTIVIDAD.**

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico del personal, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

### **CAPÍTULO VI**

#### **PROMOCIÓN Y ASCENSOS**

#### **ARTÍCULO 18 – PROMOCIÓN INTERNA Y ASCENSOS.**

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

En el resto de promociones y ascensos a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa, sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el personal ascendido o promocionado, ostentará la categoría provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a tal promoción o ascenso.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el personal volverá a desempeñar los trabajos propios de su anterior ocupación y nivel anterior, percibiendo el salario asignado a la misma.

#### **ARTÍCULO 19 - VACANTES TEMPORALES.**

Cuando la empresa tenga la necesidad de sustituir temporalmente a trabajadores, podrá hacerlo, de común acuerdo, con el personal de la plantilla de inferior categoría, y con conocimiento de los miembros del Comité de Empresa.

Durante el tiempo que el trabajador realice la sustitución, tendrá derecho a un complemento económico que le garantice igual retribución que si tuviera la categoría y puesto que ocupa el trabajador sustituido.

Las posibles sustituciones de vacantes temporales, no computarán a efectos de reclamación de categoría.

### **CAPÍTULO VII**

#### **RETRIBUCIONES Y CONDICIONES ECONOMICAS**

#### **ARTÍCULO 20 – SISTEMA SALARIAL**

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de la plantilla, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el personal en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

**A) Percepciones salariales:** Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

**A.1.- Salario base:** Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

**A.2.- Complementos salariales:** Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo.

Los complementos salariales pueden ser:

- Personales.
- De puesto de trabajo.

- De cantidad o calidad de trabajo (pluses de actividad o asistencia y las horas extraordinarias).
- Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a su personal.
- Los pactados en los Convenios Colectivos que sean de carácter cotizable a la Seguridad Social.

**A.3.- De vencimiento superior al mes:** Las pagas extraordinarias.

**A.4.-** Las percepciones económicas que retribuyen las vacaciones, excepto los conceptos extrasalariales pactados que se abonen en vacaciones y los períodos de descanso.

**B) Percepciones no salariales:**

**B.1.-** Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

**B.2.-** Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el personal como consecuencia de su actividad laboral.

**B.3.-** Las indemnizaciones por ceses, suspensiones o despidos.

**ARTÍCULO 21 – ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS.**

El Convenio establecerá dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación la estructura de las percepciones económicas, en base a los conceptos siguientes:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Retribución de vacaciones.
- Pluses salariales, donde se incluyen todos los complementos que se pacten y que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir a realizar el trabajo.
- Pluses extrasalariales, donde se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten de carácter indemnizatorio de gastos originados al personal por la prestación de su trabajo.

**ARTÍCULO 22 – DEVENGO DEL SALARIO.**

Se establecerá el devengo de cada una de las percepciones económicas que forman parte de los mismos. También podrán establecer para cada grupo profesional, tarea, función, oficio, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal el salario anual correspondiente, el salario diario, mensual o ambos.

#### **ARTÍCULO 23 – PAGO DEL SALARIO.**

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y hasta el día 5 del mes siguiente al de su devengo, aunque el personal tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

Extraordinariamente se podrá conceder otros anticipos, si se considera motivación suficiente.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

El personal deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), su número de inscripción a la seguridad y el número de cuenta bancaria, de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

#### **ARTÍCULO 24 – SALARIO BASE**

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría.

#### **ARTÍCULO 25 –PLUS TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO**

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría, consistente en un 20% sobre el salario base.

#### **ARTÍCULO 26 – TRABAJOS NOCTURNOS.**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base. Este plus se percibirá por día y hora efectivamente trabajada en dicho turno.

#### **ARTÍCULO 27 – PLUS COMPENSATORIO DE DISTANCIA Y TRANSPORTE.**

Se establece un plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen al personal para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Su cuantía es la establecida en la tabla salarial anexa. Este plus se abonará hasta el 31 de diciembre de 2025.

#### **ARTÍCULO 28 – PLUS MANTENIMIENTO DE VESTUARIO.**

De naturaleza salarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría.

### **ARTÍCULO 29 – PLUS SELECTIVA.**

Con efectos 1 de enero de 2024 los trabajadores que desempeñen funciones de recogida selectiva percibirán un plus mensual de 100 euros, por 14 pagas, en concepto de “Plus selectiva”.

### **ARTÍCULO 30 – HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Tienen la condición de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada o legalmente establecida.

Dadas las características del servicio y la naturaleza de la actividad, se realizarán horas extraordinarias cuando estas vengan motivadas por atender ausencias imprevistas, cambios de turno y procesos punta en el tratamiento de los residuos.

Asimismo, será necesaria la realización de horas extraordinarias cuando estas tengan por objeto la prevención o reparación de averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán abonadas en las cuantías fijas e invariables, señaladas en el Anexo 1 correspondiente a la tabla salarial o podrán ser compensadas, de acuerdo entre las partes, por libranzas. En el caso de compensación por libranzas, será por cada hora extraordinaria realizada una hora de libranza, estableciéndose el momento del disfrute del descanso mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El límite será el que establece el Estatuto de los Trabajadores.

### **ARTÍCULO 31 – HORAS EXTRAORDINARIAS OBLIGATORIAS.**

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad y sin perjuicio de las horas extraordinarias a realizar por razones de fuerza mayor, se considerarán horas extraordinarias de realización obligatoria todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, debiéndose respetar el límite establecido en el artículo 35.2 E.T.

### **ARTÍCULO 32 – GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Los trabajadores tendrán derecho a una paga extraordinaria en Verano y otra en Navidad, a razón de treinta días de cada una, así como a una tercera gratificación extraordinaria (Paga de Marzo) de quince días y los importes son los que figuran en la tabla del Anexo.

La Empresa, abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- Cuantía: Será la fijada en el Anexo 1 del presente Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo.
- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Paga de Navidad y Paga de Marzo.
- Fecha de abono: Paga de Verano, el día 30 de junio; Paga de Navidad, el día 31 de diciembre. El importe de la Paga de Marzo se abonará prorrteado mensualmente en la nómina.
- Período de devengo: Estas pagas se devengarán por el tiempo de trabajo en los períodos que a continuación se indican:
  - a) Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
  - b) Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.
  - c) Marzo: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año natural inmediatamente anterior.

#### **ARTÍCULO 33 – PAGA DE ASISTENCIA.**

Esta paga comenzará a devengarse a partir del 1 de enero de 2025, siendo su cuantía la siguiente para cada año:

- 2025: 50 euros anuales
- 2026: 100 euros anuales
- 2027: 200 euros anuales

Sé abonará a aquellos trabajadores que tengan hasta un máximo de 7 días laborables de ausencia al año, cualquiera que sea la causa. Si superan esta cifra no percibirán esta paga.

La cantidad no percibida por los trabajadores que no generen derecho a la misma, se repartirá equitativamente entre el resto de trabajadores que sí hayan generado ese derecho.

Esta paga se abonará en enero o febrero del año siguiente a su devengo.

A estos efectos no computarán como ausencia las vacaciones, los días de libre disposición, las bajas por maternidad o paternidad, los permisos de fallecimiento hasta segundo grado, ni las horas sindicales.

## CAPÍTULO VIII

### JORNADA

#### **ARTÍCULO 34 – JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, de media en cómputo anual, prestadas de lunes a domingos con los descansos que establece la ley, salvo los puestos de trabajo que requieran una atención permanente que incluirá festivos.

La jornada en cómputo anual resultante de lo anteriormente expuesto será la siguiente:

- Año 2024: 1815 horas de trabajo efectivo.
- Año 2025 y siguientes: 1800 horas de trabajo efectivo.

El personal disfrutará, dentro de la jornada de trabajo, de 30 minutos diarios para el descanso y aseo personal que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

En las Plantas de Llíria y Caudete la jornada se distribuirá de la siguiente forma a lo largo del año:

- Los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre la jornada semanal será de lunes a viernes, con las siguientes excepciones:
  1. En caso de que exista un festivo en viernes o lunes se trabajará o bien el sábado o bien el festivo, tratándose en todo caso de jornada extraordinaria.
  2. En caso de que existan necesidades de producción que hagan necesario trabajar el sábado, la empresa podrá contar con los trabajadores que requiera de la siguiente forma:
    - En primer lugar, con personal voluntario.
    - En caso de que el personal voluntario no cubra la totalidad de los puestos requeridos, la empresa designará a los trabajadores que requiera, quedando el trabajador obligado a acudir a trabajar.

Las horas trabajadas en sábados de producción se retribuirán como horas extraordinarias.

- Los meses de junio, julio, agosto y septiembre la jornada será:
  - De lunes a sábado, en el turno de mañana.
  - De lunes a viernes, en el turno de tarde.

En los Ecoparques la jornada será de lunes a domingo, con los descansos legales, según se viene realizando actualmente.

En el servicio de recogida selectiva la jornada será de lunes a viernes.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. En este sentido, se considerará que comienza el trabajo efectivo cuando el trabajador se encuentra ya vestido y preparado para trabajar y que termina cuando el trabajador abandona su puesto de trabajo.

En el caso de la red de ecoparques fijos o móviles que dispongan de equipos informáticos para el desarrollo de “mi cuenta ambiental”, se considerará que comienza el trabajo efectivo cuando el trabajador se encuentra ya vestido y preparado para trabajar, con la instalación abierta y con el sistema informático activado mediante la tarjeta personal del controlador. Se considera que termina cuando apaga el sistema informático mediante dicha tarjeta identificativa y abandona a continuación su puesto de trabajo.

La empresa, dentro del último trimestre de cada año natural, elaborará el calendario laboral previa consulta con los representantes de los trabajadores quienes deberán emitir informe al respecto.

#### **ARTÍCULO 35 – HORARIOS DE TRABAJO.**

Los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas. Será facultad de las empresas establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido.

#### **ARTÍCULO 36 – EXCEPCIONES A LA JORNADA ORDINARIA.**

Para el personal que realice funciones de Vigilante o Guarda, exclusivamente, podrán computarse los períodos de tiempo de trabajo para regularizar los turnos en cómputo bisemanal. Si, a pesar de ello, se produjese un exceso de jornada, se abonará dicho exceso a prorrata del valor de la hora ordinaria hasta un máximo de un tercio de la jornada máxima bisemanal ordinaria aplicable a dicho personal.

#### **ARTÍCULO 37 – PROLONGACION DE LA JORNADA.**

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

#### **ARTÍCULO 38 – TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS.**

Teniendo los servicios objeto del presente Convenio y debido al carácter público del servicio que se realiza en los centros de trabajo objeto del presente convenio, y siempre que las necesidades del servicio lo requieran, lo realizará el personal contratado para trabajar en estos días y que lo contempla en su contrato de trabajo y que percibirá la retribución que legal o convencionalmente corresponda.

Se considerarán como días de fiesta a los efectos oportunos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional y autonómico, como a fiestas locales.

Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres.

#### **ARTÍCULO 39 – TURNO DE TRABAJO.**

Se establece trabajar en turnos de trabajo rotativos, por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, a título individual o a título colectivo, en cuyo caso será preceptivo un periodo de negociaciones con los representantes de los trabajadores, si los hubiere, no superior a 30 días.

La duración del régimen de rotación de turnos será de dos semanas de mañana, dos semanas de tarde y dos semanas de noche, cuando existan tres turnos de trabajo. Si existe dos turnos será de mañana y tarde y si existe solo un turno será de mañana.

Cuando por razones de técnicas, organizativas o productivas, se necesite modificar los horarios y los turnos de trabajo, se comunicara al Comité de Empresa de los citados cambios.

En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el personal viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera se abonará a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, y no se computará como jornada extraordinaria.

Los días 24 y 31 de diciembre se distribuirá la plantilla de forma rotativa entre estos dos días para realizar la jornada sólo en un turno de mañana. No será de aplicación lo estipulado para los días 24 y 31 de diciembre al personal que preste sus servicios en puestos de trabajo que requieran una atención permanente.

Dentro del último trimestre de cada año natural, la empresa elaborará el calendario laboral previa consulta con los representantes de los trabajadores quienes deberán emitir informe al respecto.

#### **ARTÍCULO 40 – VACACIONES.**

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa.

Los trabajadores que presten servicios en los Ecoparques y en la Planta de Transferencia de Chiva disfrutarán de 32 días de vacaciones anuales para el año 2025 y siguientes.

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

En el mes de Octubre del año anterior, se realizará el calendario vacacional de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la Empresa avisando a los trabajadores con dos meses de antelación conforme estipula el artículo 38 apartado 3) del Estatuto de los Trabajadores, de forma que todo el personal pueda disfrutar de vacaciones preferentemente en el período comprendido entre los meses de Marzo a Octubre. El comienzo del disfrute de las vacaciones de cada turno será en día laborable, preferiblemente en lunes. Se planificará una rotación de los turnos de vacaciones para años posteriores.

Las vacaciones se disfrutarán por meses completos. En caso, de acuerdo entre dos trabajadores de la misma categoría que estén dispuesto al intercambio en fechas concordantes, se podrá disfrutar en quincenas, siempre y cuando, exista la autorización previa de la empresa.

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

#### **ARTÍCULO 41 – 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) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) 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 consanguinidad 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.
- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) 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.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- i) Hasta 4 horas para asistir como paciente al médico especialista de los Servicios Públicos de salud. Este permiso se podrá disfrutar un máximo de dos veces por año.
- j) Las visitas al médico no son retribuidas excepto cuando en el municipio o pueblo solo exista un horario de consulta del médico y coincida con su horario de trabajo y no se pueda cambiar. El tiempo máximo de la visita al médico será el indispensable, siendo el tope máximo de 4 horas para cada visita.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo, salvo la licencia señalada en primer lugar. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

#### **ARTÍCULO 42 – DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN.**

A partir del 1 de enero de 2025 los trabajadores disfrutarán de 2 días anuales de libre disposición con los siguientes condicionantes:

- Se disfrutará 1 día de libre disposición en cada semestre.
- No podrán coincidir más de dos trabajadores por centro de trabajo, considerándose a estos efectos 4 centros de trabajo:
  1. Planta de Caudete y Planta de transferencia de Chiva.
  2. Planta de Lliria.
  3. Servicio de recogida Selectiva (sólo podrá solicitar un único conductor).
  4. Ecoparques.
- No podrán coincidir en su disfrute trabajadores de la misma categoría profesional.
- El trabajador tendrá que solicitar el disfrute de los días de libre disposición con al menos 10 días de antelación. En caso de existir más de 2 trabajadores

solicitantes por centro o más de 1 de igual categoría, se realizará un sorteo entre los solicitantes.

- Para causar derecho al disfrute del primer día de libre disposición los trabajadores deberán tener al menos 6 meses de antigüedad en la empresa.

## CAPÍTULO IX

### EXCEDENCIAS

#### **ARTÍCULO 43 – EXCEDENCIA FORZOSA.**

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador/a, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

#### **ARTÍCULO 44 – EXCEDENCIA VOLUNTARIA.**

1. Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor o inferior a cuatro meses y no mayor o superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

No obstante, el personal excedente conservará el derecho al reingreso en su puesto de trabajo en las excedencias voluntarias con duración de cuatro meses a un año, siempre que el trabajador lo solicite con un mes de antelación.

2. Los trabajadores 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad. 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, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

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

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

## CAPÍTULO X

### FALTAS Y SANCIONES

#### **ARTÍCULO 45 –FALTAS Y SANCIONES.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Capítulo XII del *Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado*.

## CAPÍTULO XI

### DERECHOS SINDICALES

#### **ARTÍCULO 46 – DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.**

Los Comités de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, por el Estatuto de los Trabajadores y por los artículos 57, 58, 59, 60, 61 ,62 y 63 del *Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado*.

#### **ARTÍCULO 47 – LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES AL PRODUCIRSE UNA VARIACION EN LA PLANTILLA.**

En el supuesto de que durante el mandato electoral de los representantes legales de los trabajadores, se produzca una variación de la plantilla que determine una variación en

un menor número de cargos electivos en la empresa de conformidad con los módulos previstos en los artículos 62 y 66 del Estatuto en cuanto a los órganos de representación en la empresa, y dicha variación de plantilla persista por espacio superior a tres meses, se acomodará superado dicho plazo de tres meses el número de representantes legales a lo que efectivamente determine el número de trabajadores de la plantilla de la empresa, cesando por finalización de su mandato los sobrantes. La atribución de la representatividad en caso de producirse la referida disminución de plantilla será de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre y restantes normas concordantes, de Elección a órganos de representación de los trabajadores según la reducción de representantes que corresponda y teniendo en cuenta el escrutinio reflejado en el acta de resultados confeccionada al efecto en el último proceso electoral en origen promovido.

No obstante lo anterior, en el caso de que una disminución de la plantilla de trabajadores determine la existencia de una menor representación de cargos electos de representantes de los trabajadores, por acuerdo de ambas partes se podrá mantener el número de representantes existentes a dicha fecha, siempre que dichos representantes vean reducidos de forma proporcional sus créditos horarios de tal manera que, la suma de las horas de crédito de todos ellos no supere a la que hubiera correspondido de adecuar el número de representantes a la nueva plantilla hasta que finalice el período de mandato para el que fueron elegidos o se produzcan nuevas elecciones sin que ello pueda entenderse en ningún caso la creación de una bolsa de acumulación de horas.

En caso de adecuación de la representatividad por disminución de plantilla se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo expresar en la comunicación que habrá de dirigirse a la oficina pública la fecha de publicación en el Boletín Oficial que corresponda del Convenio colectivo, o bien mediante la remisión del propio Convenio o, mediante su original o copia compulsada del acuerdo suscrito entre el empresario y los representantes de los trabajadores, debiéndose guardar la debida proporcionalidad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos.”

## CAPITULO XII

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### ARTÍCULO 48 – SALUD LABORAL.

Como principio general especificar que la seguridad y la salud requieren de la colaboración activa de todo el personal de la empresa, que recibirá la formación adecuada para desarrollar sus tareas, con la participación de la representación legal de los trabajadores.

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención

de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha Ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el R.D. 39/1997 de 17 de enero. La empresa y el personal de plantilla, considerarán y atenderán al cumplimiento y ejercicio de las materias que se detallan en el artículo 64 del *Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.*

#### **ARTÍCULO 49 – PERMISO DE CONDUCIR.**

Cuando para el desarrollo de su actividad, al trabajador/a le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización - permiso de conducir específico para el trabajo encomendado - y este sea susceptible de ser cancelado temporal o definitivamente, el trabajador/a está obligado a informar por escrito en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

Cuando se le solicitara por la empresa, el trabajador/a facilitará fotocopia firmada del permiso, declarando la plena validez del mismo, y que este no se encuentra anulado, intervenido, revocado o suspendido, por lo que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio. La empresa podrá realizar cuantas gestiones considere oportunas con el fin de comprobar la validez del permiso de conducir necesario para el cumplimiento del trabajo encomendado.

A las personas trabajadoras que tengan reconocidas las funciones profesionales de conductor y que conforme a la normativa legal de aplicación les sea exigible para el ejercicio de las mismas la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), la empresa asumirá únicamente: el coste del curso de formación que da acceso a dicha renovación y la compensación así mismo de la tasa administrativa correspondiente, todo ello previa presentación de la tarjeta renovada y de la acreditación del pago de la misma.

En caso de que dicha formación (CAP) se realice fuera de la jornada laboral, además se compensará exclusivamente la duración prevista en la normativa de la formación.

### **CAPITULO XIII**

#### **IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

#### **ARTÍCULO 50 – IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.**

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa URBASER, S.A. vigente en cada momento y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan.

#### **ARTICULO – 51 CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.**

Estas materias se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación

de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, y por la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como por demás normas concordantes que lo desarrollen y que en cada momento se encuentren vigentes.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA – GENERO NEUTRO.**

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Las tablas retributivas definitivas para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 son las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, estableciéndose conforme a los siguientes criterios e incrementos:

#### **Año 2024:**

- El 50% del plus de transporte pasa a ser salarial.
- Incremento lineal para todas las categorías consistente en un 2% sobre la retribución del peón del año anterior (2023).
- Se incrementará un 35% de las diferencias retributivas existentes entre las categorías (respecto de la retribución del peón) en las tablas del año 2023 publicado en el Convenio Colectivo de Ecored BOPV de 4 de diciembre de 2014.
- Incremento de 15 euros/mes a “plus convenio”, por catorce pagas.

#### **Año 2025:**

- El 50% del plus de transporte pasa a ser salarial.
- Incremento lineal para todas las categorías consistente en un 1,5% sobre la retribución del peón del año anterior (2024).
- Incremento adicional a las categorías de peón, controlador ecoparque y limpiador, de 144,62 € año.
- Se incrementará un 70% de las diferencias retributivas existentes entre las categorías (respecto de la retribución del peón) en las tablas del año 2023 publicado en el Convenio Colectivo de Ecored BOPV de 4 de diciembre de 2014.
- Incremento de 5 euros/mes a “plus convenio”, por catorce pagas.

**Año 2026:**

- La totalidad del plus de transporte pasa a ser salarial.
- Incremento lineal para todas las categorías consistente en un 1,5% sobre la retribución del peón del año anterior (2025).
- Incremento adicional a las categorías de peón, controlador ecoparque y limpiador, de 144,62 € año.
- Se incrementará un 100% de las diferencias retributivas existentes entre las categorías (respecto de la retribución del peón) en las tablas del año 2023 publicado en el Convenio Colectivo de Ecored BOPV de 4 de diciembre de 2014.

**Año 2027:**

- Incremento lineal para todas las categorías consistente en un 1,5% sobre la retribución del peón del año anterior (2026).
- Incremento adicional a las categorías de peón, controlador ecoparque y limpiador, de 144,62 € año.
- Incremento adicional de 433,85 euros anuales para el resto de categorías.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Si el IPC real computado desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027 fuese superior al 16%, el porcentaje resultante de la diferencia entre estos porcentajes se incrementará con efectos 1 de enero de 2028, sin efectos retroactivos, estableciéndose unas tablas provisionales para el año 2028 con el referido incremento. La fórmula sería la siguiente:

Porcentaje de incremento por revisión salarial desde 01/01/2028 = (IPC 2024-2027) – 16%

**DISPOSICIÓN FINAL**

**DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.**

Con carácter supletorio, en lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el *Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado* y en normas de general aplicación.

TABLA SALARIAL PERSONAL ECORED GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL S.L. - AÑO 2024													
		Multiplica por:	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANTENIMIENTO VESTUARIO	PRORRATEO PAGA EXTRA MARZO	TOTAL BRUTO MES	11. VACACIONES	11. PAGA EXTRA JUNIO	1. PAGA EXTRAS NAVIDAD	TOTAL BRUTO AÑO	
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>FUNCIÓN PROFESIONAL</b>												
<b>TÉCNICOS</b>	<b>AUXILIAR TÉCNICO</b>	756,14	226,02	44,89	113,01	45,23	156,46	1.311,75	1.311,75	1.311,75	1.311,75	18.364,50	
<b>MANDOS</b>	<b>ENCARGADO DE TURNO</b>	1.365,25	408,09	44,89	204,05	76,61	122,79	2.221,67	2.221,67	2.221,67	2.221,67	31.103,41	
<b>INTERMEDIOS</b>	<b>CAPATAZ</b>	864,12	258,30	44,89	129,15	50,79	125,80	1.473,05	1.473,05	1.473,05	1.473,05	20.622,69	
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2<sup>a</sup></b>	931,00	278,29	44,89	139,14	54,24	125,40	1.572,96	1.572,96	1.572,96	1.572,96	22.021,46	
	<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	878,47	262,59	44,89	131,29	51,53	125,72	1.494,49	1.494,49	1.494,49	1.494,49	20.922,82	
	<b>CONDUCTOR GRUA</b>	846,49	253,03	44,89	126,51	49,89	125,92	1.446,72	1.446,72	1.446,72	1.446,72	20.254,13	
	<b>MAQUINISTA</b>	705,13	210,77	44,89	105,39	42,77	131,42	1.240,37	1.240,37	1.240,37	1.240,37	17.365,22	
	<b>PEÓN ESPECIALISTA</b>	671,93	200,85	44,89	100,42	42,17	162,77	1.223,02	1.223,02	1.223,02	1.223,02	17.122,32	
	<b>PEÓN</b>	605,99	181,14	44,89	90,57	40,98	224,98	1.188,55	1.188,55	1.188,55	1.188,55	16.639,64	
	<b>CONTROLADOR ECOPARQUE</b>	605,99	181,14	44,89	90,57	40,98	224,98	1.188,55	1.188,55	1.188,55	1.188,55	16.639,64	
<b>OPERARIOS</b>	<b>OFICIAL 1<sup>a</sup> TALLER</b>	985,71	294,64	44,89	147,32	57,06	125,07	1.654,69	1.654,69	1.654,69	1.654,69	23.165,67	
	<b>OFICIAL 2<sup>a</sup> TALLER</b>	883,67	264,14	44,89	132,07	51,80	125,69	1.502,27	1.502,27	1.502,27	1.502,27	21.031,76	
	<b>OFICIAL 3<sup>a</sup> TALLER</b>	781,65	233,64	44,89	116,82	46,55	126,31	1.349,85	1.349,85	1.349,85	1.349,85	18.897,91	
	<b>BASCULERO</b>	671,93	200,85	44,89	100,42	42,17	162,77	1.223,02	1.223,02	1.223,02	1.223,02	17.122,32	
	<b>LIMPIADOR/A</b>	605,99	181,14	44,89	90,57	40,98	224,98	1.188,55	1.188,55	1.188,55	1.188,55	16.639,64	

#### OTROS CONCEPTOS 2024

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS FESTIVAS	HORAS NOCTURNAS	PLUS SELECTIVA (art. 29) €/mes
<b>TÉCNICOS</b>	<b>AUXILIAR TÉCNICO</b>				
	<b>ENCARGADO DE TURNO</b>	11,52	13,25	2,07	
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>	<b>CAPATAZ</b>	10,54	12,10	1,31	
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2<sup>a</sup></b>				
	<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>				
	<b>CONDUCTOR GRUA</b>	9,22	10,95	1,28	100,00
	<b>MAQUINISTA</b>	8,64	10,95	1,07	
	<b>PEÓN ESPECIALISTA</b>	8,07	10,95	1,02	
	<b>PEÓN</b>	8,07	9,79	0,92	
	<b>CONTROLADOR ECOPARQUE</b>	8,07	9,79	0,92	
	<b>OFICIAL 1<sup>a</sup> TALLER</b>	12,66	15,37	1,49	
	<b>OFICIAL 2<sup>a</sup> TALLER</b>	11,43	13,87	1,34	
	<b>OFICIAL 3<sup>a</sup> TALLER</b>	10,19	12,38	1,18	
	<b>BASCULERO</b>	8,87	10,75	1,02	
	<b>LIMPIADOR/A</b>	8,07	10,95	0,92	



TABLA SALARIAL PERSONAL ECORED GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL S.L. - AÑO 2025

		Multiplica por:	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANTENIMIENTO VESTUARIO	PRORRATEO PAGA EXTRA MARZO	PLUS CONVENIO	TOTAL BRUTO MES	VACACIONES	PAGA EXTRA NAVIDAD	TOTAL BRUTO AÑO
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>FUNCIÓN PROFESIONAL</b>											
<b>TÉCNICOS</b>	<b>AUXILIAR TÉCNICO DE 1<sup>a</sup></b>	1.018,10	304,32	23,07	152,17	60,90	170,27	1.728,93	1.728,93	1.728,93	1.728,93	24.203,56
	<b>AUXILIAR TÉCNICO</b>	777,24	232,32	23,07	116,17	46,49	193,71	1.389,01	1.389,01	1.389,01	1.389,01	19.446,08
	<b>ENCARGADO DE TURNO</b>	1.403,33	419,47	23,07	209,74	78,75	164,58	2.298,95	2.298,95	2.298,95	2.298,95	32.185,32
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>	<b>JEFE DE TURNO</b>	1.114,24	333,06	23,07	166,54	65,50	162,21	1.864,62	1.864,62	1.864,62	1.864,62	26.104,61
	<b>CAPATAZ</b>	888,23	265,50	23,07	132,76	52,21	188,54	1.550,31	1.550,31	1.550,31	1.550,31	21.704,28
	<b>JEFE DE TALLER</b>	1.142,81	341,60	23,07	170,81	67,18	166,37	1.911,83	1.911,83	1.911,83	1.911,83	26.765,64
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1<sup>a</sup></b>	1.018,10	304,32	23,07	152,17	60,90	170,27	1.728,93	1.728,93	1.728,93	1.728,93	24.203,56
	<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2<sup>a</sup></b>	956,97	286,05	23,07	143,03	55,75	185,34	1.650,22	1.650,22	1.650,22	1.650,22	23.103,03
	<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	902,98	269,91	23,07	134,96	52,97	187,86	1.571,74	1.571,74	1.571,74	1.571,74	22.004,42
<b>OPERARIOS</b>	<b>CONDUCTOR GRUA</b>	870,11	260,09	23,07	130,04	51,28	189,40	1.523,98	1.523,98	1.523,98	1.523,98	21.335,75
	<b>MAQUINISTA</b>	724,80	216,65	23,07	108,33	43,96	198,21	1.315,03	1.315,03	1.315,03	1.315,03	18.410,39
	<b>PEON ESPECIALISTA</b>	690,67	206,45	23,07	103,22	43,35	213,56	1.280,33	1.280,33	1.280,33	1.280,33	17.924,60
	<b>PEON</b>	622,90	186,19	23,07	93,10	42,13	254,32	1.221,70	1.221,70	1.221,70	1.221,70	17.103,85
	<b>CONTROLADOR ECOPARQUE</b>	186,19	23,07	93,10	42,13	254,32	1.221,70	1.221,70	1.221,70	1.221,70	1.221,70	17.103,85
	<b>OFICIAL 1<sup>a</sup> TALLER</b>	1.013,21	302,86	23,07	151,43	58,65	182,71	1.731,94	1.731,94	1.731,94	1.731,94	24.247,16
	<b>OFICIAL 2<sup>a</sup> TALLER</b>	908,33	271,51	23,07	135,76	53,25	187,61	1.579,52	1.579,52	1.579,52	1.579,52	22.113,33
	<b>OFICIAL 3<sup>a</sup> TALLER</b>	803,46	240,16	23,07	120,08	47,85	192,50	1.427,11	1.427,11	1.427,11	1.427,11	19.979,50
	<b>ALMACENERO</b>	779,03	232,87	23,07	116,43	48,90	188,71	1.389,00	1.389,00	1.389,00	1.389,00	19.446,03
	<b>BASCULERO</b>	690,67	206,45	23,07	103,22	43,35	213,56	1.280,33	1.280,33	1.280,33	1.280,33	17.924,60
	<b>LIMPIADOR/A</b>	622,90	186,19	23,07	93,10	42,13	254,32	1.221,70	1.221,70	1.221,70	1.221,70	17.103,85

OTROS CONCEPTOS 2025

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS FESTIVAS	HORAS NOCTURNAS	PLUS SELECTIVA (art. 29)
<b>TÉCNICOS</b>	<b>AUXILIAR TÉCNICO DE PRIMERA</b>				
	<b>AUXILIAR TÉCNICO</b>	12,10	16,27	1,18	
	<b>ENCARGADO DE TURNO</b>	14,28	18,61	2,13	
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>	<b>JEFE DE TURNO</b>	13,68	17,65	1,69	
	<b>CAPATAZ</b>	13,06	16,99	1,35	
	<b>JEFE DE TALLER</b>	14,00	18,23	1,73	
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1<sup>a</sup></b>				
	<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2<sup>a</sup></b>				
	<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>				
	<b>CONDUCTOR GRUA</b>	11,43	15,38	1,32	100,00
	<b>MAQUINISTA</b>	10,71	15,38	1,10	
	<b>PEON ESPECIALISTA</b>	10,00	15,38	1,05	
	<b>PEON</b>	10,00	13,75	0,94	
	<b>CONTROLADOR ECOPARQUE</b>	10,00	13,75	0,94	
	<b>OFICIAL 1<sup>a</sup> TALLER</b>	15,69	21,59	1,54	
	<b>OFICIAL 2<sup>a</sup> TALLER</b>	14,16	19,48	1,38	
	<b>OFICIAL 3<sup>a</sup> TALLER</b>	12,63	17,39	1,22	
	<b>ALMACENERO</b>	12,10	16,27	1,18	
	<b>BASCULERO</b>	10,99	15,10	1,05	
	<b>LIMPIADOR/A</b>	10,00	15,38	0,94	



TABLA SALARIAL PERSONAL ECORED GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL S.L. - AÑO 2026												
		Multiplica por:	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANTENIMIENTO VESTUARIO	PRORRATEO PAGA EXTRA MARZO	PLUS CONVENIO	TOTAL BRUTO MES	TOTAL VACACIONES	PAGA EXTRA NAVIDAD	TOTAL BRUTO AÑO
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>FUNCIÓN PROFESIONAL</b>											
<b>TÉCNICOS</b>	<b>AUXILIAR TÉCNICO DE 1<sup>a</sup></b>	1.056,34.	315,75	23,94	157,88	63,19	176,66	1.793,76	1.793,76	1.793,76	1.793,76	25.112,64
	<b>AUXILIAR TÉCNICO</b>	795,47	237,77	0,00	118,89	47,59	254,27	1.453,98	1.453,98	1.453,98	1.453,98	20.355,77
	<b>ENCARGADO DE TURNO</b>	1.436,25	429,31	0,00	214,66	80,59	203,13	2.363,95	2.363,95	2.363,95	2.363,95	33.095,30
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>	<b>JEFE DE TURNO</b>	1.167,50	348,98	0,00	174,50	68,63	169,97	1.929,57	1.929,57	1.929,57	1.929,57	27.014,00
	<b>CAPATAZ</b>	909,06	271,73	0,00	135,87	53,44	245,19	1.615,28	1.615,28	1.615,28	1.615,28	22.613,98
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>JEFE DE TALLER</b>	1.214,69	348,98	0,00	174,50	68,63	169,97	1.976,76	1.976,76	1.976,76	1.976,76	27.674,67
	<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1<sup>a</sup></b>	1.056,34	315,75	23,94	157,88	63,19	176,66	1.793,76	1.793,76	1.793,76	1.793,76	25.112,64
	<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2<sup>a</sup></b>	979,42	292,76	0,00	146,38	57,06	239,57	1.715,19	1.715,19	1.715,19	1.715,19	24.012,71
	<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	924,16	276,24	0,00	138,12	54,21	243,99	1.636,72	1.636,72	1.636,72	1.636,72	22.914,13
	<b>CONDUCTOR GRUA</b>	890,51	266,19	0,00	133,09	52,48	246,69	1.588,96	1.588,96	1.588,96	1.588,96	22.245,48
<b>OPERARIOS</b>	<b>MAQUINISTA</b>	741,80	221,73	0,00	110,87	45,00	258,37	1.377,78	1.377,78	1.377,78	1.377,78	19.288,88
	<b>PEON ESPECIALISTA</b>	706,87	211,30	0,00	105,64	44,37	260,03	1.328,21	1.328,21	1.328,21	1.328,21	18.594,89
	<b>PEON</b>	637,51	190,56	0,00	95,28	43,12	283,90	1.250,36	1.250,36	1.250,36	1.250,36	17.505,03
	<b>CONTROLADOR ECOPARQUE</b>	637,51	190,56	0,00	95,28	43,12	283,90	1.250,36	1.250,36	1.250,36	1.250,36	17.505,03
	<b>OFICIAL 1<sup>a</sup> TALLER</b>	1.036,38	309,97	0,00	154,98	60,03	234,96	1.796,91	1.796,91	1.796,91	1.796,91	25.156,78
	<b>OFICIAL 2<sup>a</sup> TALLER</b>	929,63	277,88	0,00	138,94	54,50	243,55	1.644,50	1.644,50	1.644,50	1.644,50	23.023,90
	<b>OFICIAL 3<sup>a</sup> TALLER</b>	822,30	245,79	0,00	122,90	48,97	252,13	1.492,09	1.492,09	1.492,09	1.492,09	20.889,21
	<b>ALMACENERO</b>	829,24	247,87	0,00	123,93	52,05	200,88	1.453,97	1.453,97	1.453,97	1.453,97	20.355,53
	<b>BASCULERO</b>	706,87	211,30	0,00	105,64	44,37	260,03	1.328,21	1.328,21	1.328,21	1.328,21	18.594,89
	<b>LIMPIADOR/A</b>	637,51	190,56	0,00	95,28	43,12	283,90	1.250,36	1.250,36	1.250,36	1.250,36	17.505,03

OTROS CONCEPTOS 2026					
GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS FESTIVAS	HORAS NOCTURNAS	PLUS SELECTIVA (art. 29)
<b>TÉCNICOS</b>	<b>AUXILIAR TÉCNICO DE PRIMERA</b>				
	<b>AUXILIAR TÉCNICO</b>	12,71	17,01	1,21	
	<b>ENCARGADO DE TURNO</b>	14,99	19,46	2,18	
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>	<b>JEFE DE TURNO</b>	14,36	18,45	1,77	
	<b>CAPATAZ</b>	13,71	17,77	1,38	
	<b>JEFE DE TALLER</b>	14,70	19,06	1,84	
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1<sup>a</sup></b>				
	<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2<sup>a</sup></b>				
	<b>CONDUCTOR GRUA</b>	12,00	16,08	1,35	100,00
	<b>MAQUINISTA</b>	11,24	16,08	1,12	
	<b>PEON ESPECIALISTA</b>	10,50	16,08	1,07	
	<b>PEON</b>	10,50	14,38	0,97	
	<b>CONTROLADOR ECOPARQUE</b>	10,50	14,38	0,97	
	<b>OFICIAL 1<sup>a</sup> TALLER</b>	16,47	22,57	1,57	
	<b>OFICIAL 2<sup>a</sup> TALLER</b>	14,87	20,37	1,41	
	<b>OFICIAL 3<sup>a</sup> TALLER</b>	13,26	18,18	1,25	
	<b>ALMACENERO</b>	12,71	17,01	1,26	
	<b>BASCULERO</b>	11,54	15,78	1,07	
	<b>LIMPIADOR/A</b>	10,50	16,08	0,97	



**TABLA SALARIAL PERSONAL ECORED GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL S.L. - AÑO 2027**

		Multiplica por:	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANTENIMIENTO VESTUARIO	PRORRATEO PAGA EXTRA MARZO	PLUS CONVENIO	TOTAL BRUTO MES	VACACIONES	PAGA EXTRA NAVIDAD	TOTAL BRUTO AÑO
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>FUNCIÓN PROFESIONAL</b>											
<b>TÉCNICOS</b>	<b>AUXILIAR TÉCNICO DE 1<sup>a</sup></b>	1.085,55	324,51	24,60	162,26	64,94	181,56	1.843,54	1.843,54	1.843,54	1.843,54	25.809,52
	<b>AUXILIAR TÉCNICO</b>	813,97	243,30	0,00	121,66	48,69	276,10	1.503,73	1.503,73	1.503,73	1.503,73	21.052,20
	<b>ENCARGADO DE TURNO</b>	1.469,66	439,30	0,00	219,66	82,47	202,61	2.413,69	2.413,69	2.413,69	2.413,69	33.791,73
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>	<b>JEFE DE TURNO</b>	1.197,60	357,98	0,00	179,00	70,40	174,35	1.979,32	1.979,32	1.979,32	1.979,32	27.710,42
	<b>CAPATAZ</b>	930,21	278,05	0,00	139,03	54,68	263,06	1.665,03	1.665,03	1.665,03	1.665,03	23.310,41
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>JEFE DE TALLER</b>	1.245,28	357,77	0,00	178,89	70,36	174,25	2.026,54	2.026,54	2.026,54	2.026,54	28.371,52
	<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1<sup>a</sup></b>	1.085,55	324,51	24,60	162,26	64,94	181,56	1.843,54	1.843,54	1.843,54	1.843,54	25.809,52
	<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2<sup>a</sup></b>	1.002,20	299,57	0,00	149,79	58,39	254,99	1.764,94	1.764,94	1.764,94	1.764,94	24.709,14
	<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	945,65	282,67	0,00	141,33	55,48	261,24	1.686,47	1.686,47	1.686,47	1.686,47	23.610,56
	<b>CONDUCTOR GRUA</b>	911,23	272,38	0,00	136,19	53,70	265,21	1.638,71	1.638,71	1.638,71	1.638,71	22.941,91
<b>OPERARIOS</b>	<b>MAQUINISTA</b>	759,06	226,89	0,00	113,45	46,04	282,08	1.427,52	1.427,52	1.427,52	1.427,52	19.985,31
	<b>PEON ESPECIALISTA</b>	723,32	216,21	0,00	108,20	45,40	284,93	1.377,95	1.377,95	1.377,95	1.377,95	19.291,32
	<b>PEON</b>	652,34	194,99	0,00	97,50	44,12	290,50	1.279,44	1.279,44	1.279,44	1.279,44	17.912,23
	<b>CONTROLADOR ECOPARQUE</b>	652,34	194,99	0,00	97,50	44,12	290,50	1.279,44	1.279,44	1.279,44	1.279,44	17.912,23
	<b>OFICIAL 1<sup>a</sup> TALLER</b>	1.064,10	317,18	0,00	158,59	61,42	288,37	1.846,66	1.846,66	1.846,66	1.846,66	25.853,21
	<b>OFICIAL 2<sup>a</sup> TALLER</b>	951,26	284,34	0,00	142,17	55,76	260,71	1.684,24	1.684,24	1.684,24	1.684,24	23.719,43
	<b>OFICIAL 3<sup>a</sup> TALLER</b>	841,43	251,51	0,00	125,75	50,11	273,03	1.541,83	1.541,83	1.541,83	1.541,83	21.585,64
	<b>ALMACENERO</b>	857,63	256,36	0,00	128,17	53,83	207,75	1.503,74	1.503,74	1.503,74	1.503,74	21.052,30
	<b>BASCULERO</b>	723,32	216,21	0,00	108,20	45,40	284,93	1.377,95	1.377,95	1.377,95	1.377,95	19.291,32
	<b>LIMPIADOR/A</b>	652,34	194,99	0,00	97,50	44,12	290,50	1.279,44	1.279,44	1.279,44	1.279,44	17.912,23

**OTROS CONCEPTOS 2027**

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	HORAS PROFESSIONAL	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS FESTIVAS	HORAS NOCTURNAS	PLUS SELECTIVA (art. 29)
<b>TÉCNICOS</b>	<b>AUXILIAR TÉCNICO DE PRIMERA</b>	13,31	17,75		1,23	
	<b>ENCARGADO DE TURNO</b>	15,70	20,30		2,23	
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>	<b>JEFE DE TURNO</b>	15,05	19,25		1,81	
	<b>CAPATAZ</b>	14,37	18,54		1,41	
	<b>JEFE DE TALLER</b>	15,40	19,89		1,89	
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1<sup>a</sup></b>					
	<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2<sup>a</sup></b>					
	<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>					
	<b>CONDUCTOR GRUA</b>	12,57	16,78		1,38	100,00
	<b>MAQUINISTA</b>	11,78	16,78		1,15	
	<b>PEON ESPECIALISTA</b>	11,00	15,00		1,10	
	<b>PEON</b>	11,00	15,00		0,99	
	<b>CONTROLADOR ECOPARQUE</b>				0,99	
	<b>OFICIAL 1<sup>a</sup> TALLER</b>	17,26	23,55		1,61	
	<b>OFICIAL 2<sup>a</sup> TALLER</b>	15,58	21,25		1,44	
	<b>OFICIAL 3<sup>a</sup> TALLER</b>	13,89	18,97		1,27	
	<b>ALMACENERO</b>	13,31	17,75		1,30	
	<b>BASCULERO</b>	12,09	16,47		1,10	
	<b>LIMPIADOR/A</b>	11,00	16,78		0,99	

