

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/13548 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 la Sociedad Anónima Agricultores de la Vega de Valencia, División Recogida y Limpieza, zona 1. Código: 46000592011982.

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 la Sociedad Anónima Agricultores de la Vega de Valencia División Recogida y Limpieza Zona 1.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 02 de agosto 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,

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 SOCIEDAD ANÓNIMA
AGRICULTORES DE LA VEGA DE VALENCIA
(DIVISIÓN RECOGIDA Y LIMPIEZA)
CENTRO DE TRABAJO DE VALENCIA (ZONA 1)
AÑO 2024**

Art. 1.- Ámbitos personal, funcional y territorial

Son partes firmantes del presente Convenio la representación de los trabajadores y trabajadoras de los servicios de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos Limpieza Pública y cualesquiera otros servicios complementarios, del contrato adjudicado por el Excmo. Ayuntamiento de Valencia a la mercantil SOCIEDAD ANÓNIMA AGRICULTORES DE LA VEGA DE VALENCIA, así como la representación legal de dicha mercantil.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo de todo el personal adscrito al contrato referido en el párrafo anterior.

Art. 2.- Ámbito temporal y efectos económicos

Este Convenio Colectivo estará en vigor desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024. Las condiciones retributivas que en el mismo se pactan tendrán efecto retroactivo al 1 de enero del meritado año.

El Convenio se considerará automáticamente denunciado sin necesidad de comunicación formal, al término de su vigencia, manteniéndose el texto íntegro mientras se negocia uno nuevo.

Art. 3.- Compensación y absorción

El presente Convenio Colectivo de Trabajo anula y sustituye al anterior, por lo que las condiciones económicas y sociales que ahora se pactan compensarán y absorberán las provenientes de anteriores Convenios Colectivos. Igualmente, sólo podrán modificarse en el futuro las retribuciones ahora pactadas (salvo las revisiones estipuladas), por aplicación de disposiciones legales, convenios colectivos o contratos individuales, cuando fueren superadas considerándolas en su cómputo anual; en caso contrario, quedarán compensadas y absorbidas por el presente Convenio, que subsistirá vigente y se aplicará en sus propios términos.

En su consecuencia, al personal que viniere percibiendo salarios superiores a los que en el presente se acuerdan, se les respetarán aquéllos como garantía “ad personam”, siendo absorbibles en los Convenios o revisiones salariales que en el futuro se pacten.



Art. 4.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones convenidas formarán un todo orgánico e indivisible, y serán consideradas globalmente; por lo que la pretensión de modificar cualquiera de las mismas supondrá la necesidad de negociar un nuevo Convenio, previa denuncia del actual.

Art. 5.- Comisión Paritaria

Estará formada por cada parte de la mesa negociadora, con un máximo de DOS miembros por cada parte, a cuyo juicio se someterán ineludiblemente, en primera instancia, cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y aplicación del presente Convenio. La comisión se reunirá en el plazo de 10 días desde la solicitud de una de las partes indicando la motivación de la misma. La resolución se emitirá en el plazo de 7 días y los acuerdos necesitarán la unanimidad de las partes.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria deberán someterse a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana vigente en cada momento. De igual modo, las partes intervinientes podrán acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral, no siendo el arbitraje, por tanto, obligatorio.

Art. 6.- Cláusula sobre precios

Por la especial característica del Contrato Administrativo que desarrolla, la empresa no repercute al público usuario de dicho servicio público las retribuciones pactadas, estándose en cada caso concreto a lo dispuesto en las cláusulas contractuales de dicho Contrato Administrativo. En su virtud, la efectividad del presente Convenio, así como de las revisiones salariales previstas en el mismo, quedan supeditadas a que se acepte por la corporación contratante la repercusión que su aplicación comporta en los costes salariales de los servicios.

Art. 7.- Normativa supletoria

Lo convenido en este acuerdo, será de aplicación en aquellos supuestos en que no exista regulación específica en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado (B.O.E. 15/10/2024), o cuando se mejore lo establecido en dicho Convenio o en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de aprobación del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8.- Amplitud del contenido del Convenio

El presente Convenio Colectivo recoge cuantas mejoras sociales y económicas



permanecen vigentes de anteriores Convenios Colectivos, actualizadas, en su caso, con las nuevas condiciones que ahora se pactan.

Art. 9.- Organización del trabajo

El personal afectado por el presente Convenio deberá realizar su trabajo en cualquiera de los servicios que en cada momento les sea asignado por sus superiores o superiores jerárquicas, dentro del respeto a la categoría profesional que ostenten. La organización de los mismos concretada en los apartados siguientes del presente artículo, podrá ser modificada por la empresa con estricta observancia de la normativa laboral, en atención a las prescripciones del del Ajuntament de València, con la finalidad de mejorar la organización técnica o del trabajo en la empresa.

9.1.- Recogida de basuras:

a) Se realizará tanto por el sistema manual como mediante el empleo de contenedores y compactadores. Dicha actividad comprenderá la prestación de los servicios de recogida de basuras domiciliarias (incluida la de residuos procedentes de comercios e industrias que sean asimilables a los residuos domiciliarios), de mercados y de hospitales, retirada de residuos procedentes de la limpieza de playas, recogida selectiva de residuos, recogida manual de los residuos excedentes que queden fuera de los distintos tipos de contenedores, recogida de vehículos abandonados y de enseres inservibles, limpieza de contenedores y compactadores; y en general cualesquiera servicios de análoga naturaleza.

b) El sistema de trabajo seguirá siendo a tarea, con el límite establecido para la jornada máxima legal, incluyendo el día de descanso semanal, que para el personal en servicio diurno será el domingo, y para el de servicio nocturno, comprenderá la noche del sábado al domingo.

9.2.- Limpieza pública

a) Esta actividad comprenderá la prestación de los servicios de barrido (manual, mecánico y mixto); baldeo (manual, mecánico o tangencial y mixto); riego y fregado (mecánico y manual); vaciado y limpieza de papeleras; limpieza de jardines y mercados; recogida de excrementos de animales; limpieza de inmuebles y zonas sin urbanizar; limpieza de pintadas y carteles; limpieza de arena de playas; brigadas de alta operatividad; y, en general, cualesquiera servicios de análoga naturaleza.

b) El trabajo se prestará en jornada continuada (salvo que las condiciones de determinados servicios exijan la jornada partida) y se ajustará a una jornada laboral de 38 horas semanales, distribuidas uniformemente durante los 6 días laborables de la semana a razón de 6 horas y 20 minutos/día; y el día de descanso semanal, para el personal en servicio diurno será el domingo, y para el de servicio nocturno, comprenderá la noche del sábado al domingo.

c) En los servicios que requieran la utilización de vehículos, éstos deberán ser conducidos por personal con el carnet adecuado al vehículo que conduzcan.



d) En lo posible, el personal de limpieza viaria será distribuido de forma que se les adscriba al Parque más cercano a su domicilio. De conformidad con el Plan de Igualdad de SAV, cualquier trabajadora víctima de violencia de género acreditada documentalmente, tendrá preferencia para cambiar de parque dentro de una misma localidad, según lo regulado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, reguladora de las medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

9.3.- Mantenimiento

Esta actividad comprenderá las tareas de mantenimiento, reparaciones, albañilería, fontanería, electricidad, pintura y cualesquiera otras auxiliares o que sean requeridas por necesidades de la empresa.

La organización del trabajo será la misma que la del personal de limpieza, salvo el horario, que será preferentemente desde las 7.30 hasta las 13.50 horas, y la retribución será la establecida en las tablas salariales.

9.4.- Otros servicios:

Para el resto de los servicios la duración de la jornada será de 40 horas semanales o el tope máximo legal que se determine en cada momento y, en todo caso, para las circunstancias no previstas en el presente Convenio, respecto al régimen y organización general del trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, subsidiariamente, en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado (B.O.E. 15/10/2024).

9.5.- Común a todos los servicios:

La organización del trabajo para el personal que cause alta en la empresa con posterioridad al día 30/11/2001, será la que ha quedado establecida en los puntos anteriores. No obstante, en lo que se refiere al día de descanso semanal legalmente establecido, éste podrá corresponder a cualquier día de la semana, en función de las necesidades del servicio y, por tanto, no coincidirá necesariamente con el domingo, para el personal en servicio diurno, ni con la noche del sábado al domingo, para el personal del servicio nocturno.

Art 9.6. Taller:

El personal del servicio de Taller deberá estar en posesión del permiso de conducir C, y estará obligado a conducir los vehículos de la empresa cuando sea necesario para el mantenimiento y la reparación de los mismos, tanto dentro de las instalaciones de la empresa como fuera de las mismas.

Art. 10.- Sistema retributivo

- a)** Todas las remuneraciones ordinarias que se devenguen se abonarán mediante nómina mensual y por períodos vencidos, mediante transferencia bancaria en cuenta de la que cada miembro de la plantilla deberá ser titular. Dichas transferencias bancarias se



CONVENIO COLECTIVO DE S.A.V. DIVISIÓN RECOGIDA Y LIMPIEZA – AÑO 2024

realizarán dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a aquél al que corresponde la retribución.

b) Para el abono de las pagas extraordinarias se seguirá igual sistema de transferencias bancarias; y en cuanto a la fecha de su pago, se estará a lo dispuesto para cada una de ellas, según se especifica más adelante.

c) La empresa deberá poner el recibo de la nómina a disposición de la plantilla mediante una plataforma online, desde la que el trabajador/a se podrá descargar la nómina mensual, sustituyendo de esta manera a la nómina en formato de papel.

Art. 11.- Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos

Se establece la calificación de puestos tóxicos, penosos o peligrosos en función del puesto desempeñado para los puestos de conductores, personal de taller, así como peones adscritos tanto al servicio de recogida de basuras como de limpieza urbana. La retribución que por estos conceptos recibirán los puestos mencionados se realizará conforme a lo establecido en el artículo 14.3

Art. 12.- Trabajo en días festivos

Cuando dentro del año coincidan dos o más días festivos consecutivos, el personal de recogida y limpieza trabajará en función de las necesidades del servicio, percibiendo una retribución complementaria además de la retribución por día natural en alta (propia de un festivo). Este complemento de retribución se abonará en la nómina del mes que corresponda, y su importe para el personal de recogida consistirá en los complementos salariales por trabajo efectivo prestado en dicho festivo, más el 100 % (cien por cien) del salario base y complementos correspondientes a un día trabajado.

Art. 13.- Plus de mayor actividad

a) La compensación económica por el exceso de trabajo del personal de recogida y limpieza, correspondiente a los servicios prestados los lunes y días siguientes a festivos, serán de las cuantías que más adelante se determinan, y que constan en las tablas salariales anexas.

b) La compensación de los días de la Semana Fallera y fiestas de Navidad y Reyes, se percibirá por el total de la plantilla y se consignará en la nómina mensual que en cada caso corresponda.

Por ser movibles tales fiestas, la Dirección fijará anualmente los días correspondientes a cada uno de dichos períodos en que debe percibirse este plus, a la vista de las necesidades de los servicios y oído el Comité de Empresa, y cuyo número es el que seguidamente se indica:

- > Navidad y Reyes: 3 días para todo el personal.
- > Semana Fallera: 5 días para los peones/as de Limpieza Pública y 3 días para el resto, estableciéndose un complemento fijo de 15.-€ a distribuir de



la siguiente manera: para los peones/as de Limpieza, 3.-€ por cada uno de los 5 días en los que les corresponda cobrar el Plus de mayor Actividad; y para el resto de la plantilla, 5.-€ por cada uno de los 3 días en los que les corresponda cobrar el Plus de mayor Actividad.

Art. 14.- Condiciones retributivas

A partir del presente Convenio, la retribución de la plantilla estará compuesta por los siguientes conceptos, en las cuantías que igualmente se expresan:

14.1.- Salario base

Lo será el fijado para cada categoría dentro de su actividad, por aplicación del incremento antes establecido, según se detalle en la correspondiente Tabla Salarial vigente en cada momento.

14.2.- Complemento personal de antigüedad

Al personal en situación de alta en la Empresa hasta el día 23 de Julio de 1991, se le seguirá manteniendo la anterior estructura de dicho complemento, consistente en bienios del cinco por ciento (5%) del salario base, sin más limitación que la que establecía el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores vigente en dicha fecha.

El personal contratado a partir de aquella fecha con carácter fijo, se regirá por la escala siguiente:

- > A los 5 años, el diez por ciento (10%).
- > A los 15 años, el veinticinco por ciento (25%).
- > A los 20 años, el cuarenta por ciento (40%).
- > A los 25 o más años, el sesenta por ciento (60%).

En todo caso, los devengos por antigüedad tendrán efectividad desde el primer día del mes en que se produzca su vencimiento.

14.3.- Complementos de puesto de trabajo

a) Pluses de penosidad, peligrosidad y toxicidad

De acuerdo con lo estipulado en el art. 11 de este Convenio y a tenor de lo previsto en el artículo 34 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado (B.O.E. 23/05/2013), el personal percibirá por día trabajado y bajo la nomenclatura genérica de "P. toxic., pelig., penos"-recogido en nómina como "Plus Toxicidad"-, un plus consistente en el 25% del salario base, que retribuirá dos de los tres conceptos antes mencionados, en función del puesto de trabajo desempeñado.

b) Plus de nocturnidad



Todo el personal que realice su jornada entre las veintiuna y las seis horas, percibirá el 25% del salario base, por día trabajado en tales circunstancias, en concepto de dicho plus.

c) Plus de barredoras

Todos los peones y peonas de limpieza, y de la brigada de alta operatividad que realicen su trabajo conduciendo máquinas barredoras o furgonetas, percibirán un plus consistente en el importe que se determine en la Tabla Salarial vigente en cada momento, por día efectivamente trabajado en tales condiciones.

14.4.- Complemento de calidad de trabajo

Plus de mayor actividad: Se estará a las circunstancias previstas en el art. 13 del Convenio para su devengo, que será siempre por día trabajado; y sus cuantías serán las que se determinen en la Tabla Salarial vigente en cada momento.

14.5.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Gratificaciones Extraordinarias: Serán cuatro al año, cada una de ellas por cuantía de treinta días de salario base más antigüedad y devengo anual: Beneficios, Vacaciones, San Martín de Porres y Navidad.

Las gratificaciones extraordinarias de Beneficios y San Martín de Porres se abonarán, debidamente especificadas, con las nóminas de los meses de Febrero, y Octubre, respectivamente; Las correspondientes a Vacaciones y Navidad se abonarán, en nóminas individualizadas, la primera el 15 de junio y la segunda dentro de los cinco días hábiles anteriores a la fiesta. La paga de San Martín de Porres se abonará en compensación por los servicios efectivos que se pudieran prestar el día de San Martín de Porres; todas ellas se abonarán proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado durante el año anterior a su devengo.

El Salario sobre el que se calcularán sus importes será el devengado en el mes que corresponda su abono, a excepción de la paga de Beneficios, que se calculará sobre los salarios vigentes en 31 de Diciembre del año anterior.

14.6.- Gratificación por asistencia

1.-Consistente en el pago mensual de la cantidad que se establezca en la Tabla Salarial vigente en cada momento, que se abonará al personal que asista al trabajo todos y cada uno de los días del mes que le corresponda trabajar, con la única salvedad descrita a continuación:

En el supuesto de que en el mes de su devengo, se produzca alguna de las siguientes eventualidades: incapacidad temporal por contingencia común o profesional, suspensión de empleo y sueldo derivada de ausencias injustificadas, despido disciplinario, permiso no retribuido o ausencia sin justificar, se atenderá a las circunstancias acontecidas en los seis meses anteriores para considerar si se produce el devengo de la gratificación por asistencia o se pierde el derecho al



mismo, a excepción de los períodos de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, por permiso de nacimiento para la madre biológica (6 semanas) o por lactancia, en los que no se producirá la pérdida de la gratificación.

a) Si en el plazo de los seis meses anteriores a su devengo no se hubiera producido ninguna de las eventualidades enumeradas con anterioridad:

1.- Si se produce una baja por enfermedad o accidente, la persona trabajadora cobrará la parte proporcional de la gratificación del mes en que se produzca la baja, hasta la fecha de ésta, y la parte proporcional de la gratificación del mes en que se produzca el alta, desde la fecha de ésta.

2.- Si se disfruta de un permiso no retribuido la persona trabajadora cobrará el 50% de la gratificación del mes en que se produzca dicho permiso.

3.- En el resto de situaciones: suspensión de empleo y sueldo derivada de ausencia injustificada, despido disciplinario o ausencia sin justificar, se producirá la pérdida de la totalidad de la gratificación.

b) Si en el plazo de los 6 meses anteriores a su devengo se ha producido alguna de las eventualidades enumeradas con anterioridad, se producirá la pérdida de la totalidad de la gratificación. La única excepción a dicha pérdida vendría dada por el hecho de que el motivo de la ausencia se derivara de accidente de trabajo producido en el mes de su devengo. En este caso se percibiría la gratificación en los mismos términos previstos en el apartado a.1 anterior.

En relación con el personal que, por motivos de inicio o finalización de contrato, comiencen o finalicen su período de trabajo habiéndose iniciado ya el mes, les será abonada la parte proporcional al tiempo trabajado, siempre y cuando en el período de trabajo del mes, hayan generado el derecho a percibir esta gratificación por haber trabajado todos los días que les correspondía hacerlo según los criterios establecidos en este artículo.

2.- De conformidad con el Plan de Igualdad de SAV, cualquier trabajadora víctima de violencia de género, acreditada documentalmente, y que no cause baja por I.T., percibirá en su totalidad la gratificación por asistencia, pese a que como consecuencia de dicha situación y por el tiempo imprescindible que resulte acreditado, se haya visto obligada a faltar a su puesto de trabajo, sin perjuicio de que dichos días de ausencia serán considerados permiso no retribuido.

La trabajadora en situación de I.T. derivada de una situación de violencia de género, percibirá la parte proporcional de la gratificación por asistencia, por los días que estuvo de alta, tanto el mes que casó baja como en su caso, el que causó alta y todo ello sin atender a las eventualidades enumeradas en el punto anterior, producidas en los seis meses anteriores a la baja.

14.7.- Percepciones no salariales

Plus de transporte: Permanece su naturaleza, siendo su cuantía la que se



establezca en la Tabla Salarial vigente en cada momento, según categorías.

Dicho Plus se percibirá por día efectivamente trabajado y su cuantía incluye los posibles desplazamientos derivados de cualquier cambio de centro de trabajo, siempre que sea dentro del término municipal de Valencia y área metropolitana circundante.

Art. 15.- Vacaciones

Las vacaciones reglamentarias para la totalidad del personal se establecen en un período de treinta días naturales consecutivos al año o parte proporcional que corresponda en virtud del tiempo de alta en la empresa.

Podrán disfrutarse en dos periodos a solicitud de cada miembro de la plantilla, aceptada por la Dirección, o a iniciativa de ésta en base de exigencia de los servicios; y, en todo caso, oído el Comité de Empresa.

La programación de las vacaciones se efectuará de acuerdo con lo que determina el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, con los siguientes particulares:

- > El inicio del periodo de disfrute coincidirá, siempre que ello sea posible, con el comienzo de la semana natural (lunes, para el personal de servicio diurno; domingo, para el del servicio nocturno).
- > Se podrá establecer el periodo vacacional de todo el personal en régimen de turnos durante todo el año natural, pero tendrá carácter preferente el periodo comprendido entre el 01 de Junio y el 30 de Septiembre.

En todo caso, la programación definitiva, se llevará a cabo cada año mediante acuerdo de la Dirección y el Comité de Empresa, pero supeditada a las necesidades de los distintos servicios. Para dicha programación se computarán los servicios prestados por el personal entre el día 1 de Junio del año anterior al del disfrute y el día 31 de Mayo del año del disfrute.

La fecha de su pago será la normal de la nómina del mes que corresponda.

Según establece el Plan de Igualdad de SAV, cualquier trabajadora víctima de violencia de género acreditada documentalmente, tendrá preferencia para la elección del periodo de disfrute de vacaciones.

Art. 16.- Permisos y licencias

Todo el personal tendrá derecho, previa justificación de las circunstancias que lo motiven, a los permisos y licencias que seguidamente se detallan, y que en ningún caso podrán considerarse a cuenta del periodo de vacaciones reglamentario:

a) Permisos retribuidos:

- 1.- Matrimonio del personal: 15 días naturales consecutivos, los 5 primeros con



remuneración en base a salario real (es decir, integrada con todos los conceptos salariales y no salariales, como si dicho periodo de 5 días hubiese sido efectivamente trabajado), los 10 restantes a razón de salario base más antigüedad.

2.- Otras circunstancias personales o familiares:

> Matrimonio o nacimiento de hijos/as: 3 días.

> Matrimonio de hermanos o cuñados/as: 1 día.

> Bautizo y Primera Comunión de hijos/as: 1 día. A partir del 01 de enero de 2017, si resultará festivo el día de la celebración, se disfrutará el anterior o posterior.

3.- Renovación de carné de conducir y documento nacional de identidad: 1 día, retribuido en base a salario real cuando el tiempo hábil de gestiones al efecto en oficinas públicas coincida en más de un 30% de la jornada de trabajo.

4.- Día de asuntos propios.

Sin precisar documentación alguna que lo justifique, se establece un día de asuntos propios, que será disfrutado por aquellas/os trabajadoras/es que cumplan los siguientes dos requisitos:

1.- Haber estado de alta durante al menos los 365 días anteriores de la fecha del disfrute, por lo que su devengo será anual y no proporcional al tiempo de trabajo.

2.- No haber tenido ninguna de las siguientes incidencias en los 6 meses anteriores a la fecha del disfrute: falta sin justificar, incapacidad temporal por contingencia común o profesional, permiso sin retribuir ni suspensión de empleo y sueldo.

A partir del 01/01/2025 se establece un segundo día de asuntos propios, que podrá ser disfrutado por aquellos trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

1.- Haber trabajado, al menos, la mitad de los festivos dobles durante el año natural anterior.

2.- No haber tenido ninguna de las siguientes incidencias durante el año natural anterior a la fecha del disfrute: falta sin justificar, incapacidad temporal por contingencia común o profesional, haber sido sancionado con falta grave o muy grave.

Tales días no podrán ser retribuidos en caso de no hacer uso de los mismos. Su disfrute efectivo será en fechas laborables, previa petición del trabajador/a la Dirección de la empresa, por orden de solicitud y siempre que no se supere el 2 por 100 de la plantilla correspondiente a la categoría laboral del trabajador/a solicitante, ni las trabajadoras/es que pretendan su disfrute pertenezcan al mismo parque o servicio, para que no se perjudique el mismo. Fuera de este porcentaje la concesión del disfrute corresponderá a la Dirección de la empresa y, en todo caso, quedará subordinada a las necesidades del servicio en cada momento. No tendrán preferencia sobre el resto de solicitudes de permiso las realizadas por los trabajadores/as para las mismas fechas en que los disfrutaron en el año



precedente.

La petición deberá hacerse con una antelación de, al menos, 48 horas respecto a la fecha del disfrute, para poder reorganizar el servicio.

b) Licencias sin sueldo:

La Empresa podrá conceder al personal que lo solicite, por causas justificadas y razonables, hasta 20 días de permiso sin sueldo al año, por una sola vez, y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios.

Para lo no previsto en este capítulo de permisos y licencias en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17.- Mejoras sociales

17.1.- Vestuario de trabajo

La Empresa proporcionará a todo el personal de servicios y de taller el vestuario y accesorios adecuados a cada tarea, compuesto de uniforme completo para servicios y buzo para taller, así como calzado para cada una de las épocas de verano e invierno.

Igualmente proporcionará otros elementos accesorios, como guantes, impermeables, botas de agua, complementos de seguridad, etc., según las exigencias de cada tarea.

La Dirección, una vez oído el Comité de Empresa, fijará la clase de prendas que en cada época del año han de constituir el vestuario, el número y calidad de las mismas y la periodicidad de su entrega al personal.

17.2.- Permiso de conducir y CAP

a) Abono de gastos de renovación: La Empresa abonará los gastos normales ocasionados con motivo de las renovaciones periódicas de los permisos de conducir y del CAP de los inspectores/as, conductores/as y peones-conductores/as (bien a través de los gestores de la empresa, bien contra factura de igual importe de gestores terceros). No procederá en cambio el abono de los gastos extraordinarios de renovación por recargos, multas, etc., consecuencia del incumplimiento de plazos u otros requisitos legales; circunstancias que, según el caso, podrían considerarse incluso como negligencia sancionable.

Se abonará así mismo la renovación del carnet de conducir y del CAP a peones/as y conductores/as que conduzcan habitualmente vehículos de empresa, y que en el último año los hayan conducido un mínimo de 180 días.

Las horas de renovación del CAP que no coincidan con la jornada laboral, serán



compensadas bien económicamente, bien mediante descanso, a elección de la empresa.

b) Garantías en caso de retirada de carnet: En caso de retirada de carnet a conductores/as o inspectores/as, la Empresa garantiza en todo caso el puesto de trabajo en la misma, en las condiciones que a continuación se detallan, en relación con las siguientes circunstancias:

1. Cuando la suspensión sea inferior a un año, si no se han causado perjuicios a la empresa y siempre que el incidente originario se hubiera producido en acto de servicio: Por una sola vez en un año: garantía de otro puesto de trabajo con mantenimiento de categoría y correspondiente retribución de conductor/conductora o inspector/inspectora.
2. Cuando la suspensión se enmarque en las circunstancias anteriores, pero con duración superior a un año o, en caso de duración inferior, se produzca por segunda vez: garantía de otro puesto de trabajo, con categoría similar o inferior según disponibilidad, con la retribución correspondiente a la nueva categoría.
3. Cuando la suspensión fuere inferior a un año, tuviere su origen en incidente ocurrido conduciendo un vehículo particular fuera del servicio, y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria o negligencia manifiesta: garantía de otro puesto de trabajo, con categoría similar o inferior según disponibilidad, y con la retribución correspondiente a la nueva categoría.
4. Cuando la retirada sea definitiva como consecuencia de alguna deficiencia física o psíquica sobrevenida que inhabilite exclusivamente para la conducción: garantía de otro puesto de trabajo, de similar o inferior categoría según disponibilidad, con la retribución correspondiente a la nueva categoría.
5. En caso de retirada de carnet de conducir o caducidad del mismo, que afecte a cualquier miembro de la plantilla perteneciente a categorías que impliquen la conducción de vehículos de cualquier clase, la persona afectada por dicha retirada o caducidad, deberá abstenerse de conducir vehículos y comunicarlo por escrito de inmediato a la empresa. La inobservancia de dichas prescripciones constituirá la comisión de una falta muy grave, sancionable con arreglo a lo establecido en el Convenio General del Sector.

17.3.- Ayuda por hijos en edad escolar

El fondo establecido con destino a ayudas de estudios para el personal con hijos/as que cursen estudios, de Primaria, Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas Universitarias, se fija en 21.000 euros.

La Dirección de la Empresa, oído el Comité, establecerá la distribución de dichas ayudas, que deberán hacerse efectivas dentro del último trimestre del año.

17.4.- Complementos de prestaciones



a) Incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común:

Previa justificación de tal situación de baja, toda la plantilla de la Empresa percibirá por este concepto el 60% de la base reguladora. Este beneficio no podrá exceder de tres días al año.

b) Incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral:

La cuantía a abonar con cargo al fondo establecido por este concepto será de 3,55 € diarios, para cada miembro de la plantilla accidentado. A tal efecto, la Empresa, una vez oído el Comité de Empresa y a la vista de los informes del Servicio Médico sobre las situaciones individuales del personal afectado, considerará a qué personal se le abona este complemento.

c) Hospitalización derivada de enfermedad común:

La cuantía a abonar con cargo al fondo correspondiente, como compensación para aquellos miembros de la plantilla que necesiten ser hospitalizados como consecuencia de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común, se fija en 4,81.-€ diarios, que se abonarán por todo el periodo que comprenda dicha situación de hospitalización, justificada documentalmente.

d) Muerte o incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral:

Consistente en un único pago a tanto alzado, por una u otra de las dos causas señaladas, de 31.000 euros.

Se establece expresamente que el suicidio de cualquier miembro de la plantilla de la empresa, queda excluido de la cobertura por accidente a que se refiere el presente artículo y, por tanto, de la responsabilidad de la empresa.

e) Hijos/as con diversidad funcional:

La cuantía a abonar en concepto de ayuda al personal que tenga hijos/as con diversidad funcional a su cargo, lo que deberá haber acreditado documentalmente, será de 100.-€ mensuales por cada hijo/a en las circunstancias reseñadas, como complemento de la prestación que por tal concepto les venga concediendo la Seguridad Social, y durante el tiempo que la misma reconozca tal derecho a prestación.

17.5.- Premio de natalidad

La Empresa abonará por cada hijo/a nacido a un miembro de la plantilla un premio de natalidad por importe de 150.-€.

17.6.- Condiciones de jubilación

Se estará en cada momento a lo establecido en la legislación vigente en materia de jubilación.

Art 17.7.- Guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 13



años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Art. 18.- Servicios especiales

En los casos en que la Empresa tuviera que prestar servicios especiales fuera del horario habitual establecido con carácter general, tendrá preferencia para ser adscrito a dichas tareas el personal que expresamente lo hayan solicitado y, de entre ellos, los de mayor antigüedad.

Art. 19.- Absorción de personal por sucesión de Empresa

El artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores prevé la no extinción de la relación laboral en caso de cambio de titularidad de la Empresa, quedando el nuevo empresario subrogado en todos los derechos y obligaciones laborales del anterior, estando obligados ambos a notificar dicho cambio a los representantes del personal.

A tal efecto, en virtud de las diferentes contrataciones administrativas de las que actualmente es titular la Empresa, toda la plantilla de la misma está adscrita a los diferentes servicios públicos que se prestan por las mencionadas contrataciones.

En consecuencia, para el caso de que tales contrataciones fueren objeto en el futuro de nuevas adjudicaciones administrativas a favor de otra Empresa o entidad, el nuevo empresario estará obligado a la absorción del personal de esta Empresa, con todos los derechos y obligaciones adquiridos hasta aquella fecha; y la Sociedad Anónima Agricultores de la Vega de Valencia se compromete a comunicar al Comité de Empresa dicha sucesión, inmediatamente después de que sea notificada de la correspondiente adjudicación a tercero, dándole traslado asimismo del alcance de dicha adjudicación y de la relación del personal afectado por la correspondiente absorción por la nueva Empresa adjudicataria.

Art. 20.- Incremento, actualización de salarios y pago de diferencias

a) Se establecen los siguientes incrementos:

Año 2024

Se establece un incremento para todas las categorías del 2,75% aplicado sobre las tablas salariales definitivas del año 2023, en los siguientes conceptos retributivos: Salario Base, Plus de Mayor Actividad y Plus de Transporte.

En el supuesto de que el IPC del año 2024 resultase superior al incremento expuesto en el párrafo anterior, los salarios experimentarán un incremento adicional hasta alcanzar dicho índice, con el límite máximo del 3%.



CONVENIO COLECTIVO DE S.A.V. DIVISIÓN RECOGIDA Y LIMPIEZA – AÑO 2024

La gratificación por asistencia quedará fijada en 220 euros brutos mensuales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

ÚNICA: POLÍTICA DE IGUALDAD

Con el objetivo de garantizar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, constituye parte integrante del presente Convenio, el contenido del Plan de Igualdad de SAV de fecha 15/03/2024, así como sus posteriores modificaciones.

LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Por la Empresa

Por la Plantilla



ANEXO I TABLA SALARIAL 2.024

DEFINITIVA

CATEGORIAS PROFESIONALES	SUELDO BASE	
	MENSUAL	DIARIO
PERSONAL TECNICO		
Titulado/a superior	1.625,03	
Ayudante técnico	1.380,71	
Jefe de Servicios	1.219,88	
Jefe de Turno	1.219,88	
Jefe de Taller	1.038,46	
Encargado/a	947,73	
Ayudante de encargado/a	905,43	
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de primera	1.380,71	
Jefe de segunda	1.202,45	
Oficial de primera	1.156,96	
Oficial de segunda	947,73	
Auxiliar administrativo	905,43	
PERSONAL SUBALTERNO		
Ordenanza	878,15	
Portero/a	878,15	
Vigilante	878,15	
PERSONAL OPERARIO		
Conductor/a		30,46
Peón/a de Recogida		28,15
Peón/a Limp y Peón/a Mantenim		28,15
Operario/a de Mantenimiento		28,15
Oficial de primera de Taller		31,82
Oficial de segunda de Taller		30,59
Oficial de tercera de Taller		29,84
Aprendiz de Taller		22,16
Comercial	905,43	
Almacenero/a	947,73	
Ayudante de almacén		29,86
Aprendiz de almacén		28,15

OTROS CONCEPTOS

	Peón Limp y Peón Manmto.	Resto de Personal
14.3. c) Plus de barredoras	1,70	0,00
14.3. c) Plus de furgoneta	1,70	0,00
13. Plus de mayor actividad	5,86	27,93
13. Plus de mayor actividad (complemento f	15,00	15,00
14.6. Gratificación por asistencia	220,00	220,00
14.7. Plus de transporte	4,97	12,35

