

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2026/01935 Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo empresa Fomento Valencia Medioambiente, SL (centro de trabajo Valencia zona 3). Código: 46006912012007.

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 Empresa Fomento Valencia Medioambiente, SL (centro de trabajo València zona 3).

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 13 de febrero de 2026, 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.^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, modificado por el Decreto 88/2025, de 10 de junio, del Consell,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

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

València, 17 de febrero de 2026.—La directora Territorial de Trabajo y Labora, Silvia Olga Enguix Gadea.



CONVENIO COLECTIVO EMPRESA FOMENTO VALENCIA MEDIOAMBIENTE, S.L. (CENTRO DE TRABAJO VALENCIA ZONA 3)

CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación al personal operario, mandos intermedios, personal de administración y técnicos que prestan sus servicios en los centros de trabajo que la empresa FOMENTO VALENCIA MEDIO AMBIENTE, S.L., Valencia Zona 3, tiene establecidos en la ciudad de Valencia y estén adscritos a la contrata de los servicios de limpieza pública viaria, recogida de residuos sólidos urbanos, talleres y oficinas de Valencia Zona 3, que la empresa tiene adjudicados por el Excmo. Ayuntamiento de la ciudad de Valencia.

Se exceptúa expresamente del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección, que de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 a) del artículo número 2 del Estatuto de los Trabajadores tenga una regulación de sus relaciones laborales de carácter especial, supeditándose a dicha regulación o a las condiciones pactadas individualmente con la empresa.

Artículo 2º. Vigencia y ámbito temporal.

El presente convenio colectivo, una vez registrado por la autoridad laboral, entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, con independencia de la fecha en que sea firmado, o del día que sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia. Los efectos salariales y económicos del presente convenio colectivo, con independencia del periodo de su vigencia y ámbito temporal, tendrán carácter retroactivo de uno de enero de cada año de su vigencia.

Artículo 3º. Prórroga y denuncia.

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

Artículo 4º. Garantía.

Al personal que viniere percibiendo retribuciones salariales o económicas superiores en su conjunto y en cómputo anual, o disfrutando condiciones más beneficiosas de origen convencional, a las que en el presente convenio colectivo se acuerdan, se les respetarán aquellos como garantía "ad personam", en tanto en cuanto dichas retribuciones sean superiores a lo aquí pactado, incrementándose las retribuciones salariales o económicas de acuerdo con lo establecido en el artículo 53º de este convenio.

A tal efecto, las partes acuerdan incluir un anexo al presente convenio colectivo en el que se recogerán las garantías personales de cada trabajador/trabajadora afectado por esta cláusula. Si en el futuro, las retribuciones salariales o económicas, así como las condiciones más beneficiosas de origen convencional se igualasen o fuesen inferiores al contenido del presente convenio, se eliminará el citado anexo, pasando el personal afectado a regirse por el presente convenio y tablas salariales vigentes en dicho momento.

La citada igualación, que dará lugar a la desaparición del anexo, se entenderá siempre en su conjunto, quedando expresamente prohibida y renunciada por las partes la comparación por conceptos separados o particulares. En el caso de que una persona trabajadora o colectivo de trabajadores/trabajadoras solicite dejar las condiciones del Anexo y pasar a regirse por el presente convenio, ello implicará, necesariamente, la renuncia expresa a todos los conceptos



incluidos en el Anexo, así como su renuncia al complemento “ad personam”. Las partes pactan expresamente que llegado el citado supuesto y solicitado el derecho a ser incluido en el presente Convenio se realizará previa renuncia a todos los pactos, artículos y cláusulas del Anexo.

Artículo 5º. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual, por lo que no podrán ser modificadas, reconsideradas, renegociadas o parcialmente apreciadas separándolas de su contexto íntegro.

Artículo 6º. Compensación y absorción salarial.

Las retribuciones pactadas en el convenio y sus anexos compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario serán compensables y absorbibles por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan concertadas.

Artículo 7º. Comisión Paritaria.

Se constituye una comisión paritaria de vigilancia del convenio colectivo, con las misiones que a la misma asigna la normativa vigente. 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. Todo ello bajo el amparo del VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 24/03/2023) y la posibilidad de acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral.

La Comisión Paritaria del convenio se reunirá a petición de cualquiera de las partes dentro de los 15 días siguientes a su convocatoria. Además, deberá emitir su informe en el plazo máximo de diez días a contar desde el día siguiente en el que hubiera sido solicitado. Las funciones y actividades de la comisión paritaria del convenio no obstruirán en ningún caso el acceso a la jurisdicción competente. La comisión paritaria estará compuesta por un número igual de representantes de la empresa y de las personas trabajadoras que han formado parte de la firma del convenio con un número máximo de tres por cada parte.

Artículo 8º. Actuaciones para la no aplicación de condiciones del Convenio

En caso que se tenga que modificar algún artículo del presente convenio o dejar de aplicar alguna de las condiciones establecidas en el mismo, se estará a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio, sometiéndose las partes íntegramente a lo regulado en dicha normativa legal para la solución de las discrepancias que puedan surgir durante la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el mismo.

Por tanto, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que puedan obligar a no aplicar o modificar las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio, la empresa notificará esta circunstancia por escrito al Comité de Empresa para proceder a iniciar el preceptivo periodo de consultas en el plazo máximo de siete días.



Dicho periodo de consultas no excederá de quince días, durante los cuales ambas partes deberán negociar de buena fe para alcanzar un acuerdo. Finalizado el periodo de consultas sin haber alcanzado acuerdo, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Las partes firmantes, en la resolución de conflictos de trabajo, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación establecidos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 24/03/2023)

Artículo 9º. Amplitud del contenido del convenio.

El presente convenio colectivo y sus anexos recogen las mejoras sociales y económicas que permanecen vigentes de anteriores convenios colectivos que les eran aplicables a la plantilla, actualizadas, en todo caso, con las nuevas condiciones que ahora se pactan.

Artículo 10º. Normativa supletoria.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y disposiciones posteriores que lo modifican y complementan, en el contenido del vigente Convenio General Nacional del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de fecha 15 de octubre de 2024 y publicado en el BOE de 25 de octubre de 2024 con código de convenio 99010035011996, o norma que lo sustituya, y en el resto de la legislación vigente que en cada momento sea de aplicación.

Artículo 11º. Absorción y subrogación del personal.

El artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores prevé la no extinción de la relación laboral en el 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 de las personas trabajadoras. Así mismo, en el caso de que FOMENTO VALENCIA MEDIOAMBIENTE, S.L. Valencia Zona 3, actual empresa adjudicataria de la contrata de los servicios públicos municipales de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos del Ayuntamiento de Valencia (zona 3), por la causa que fuera, cesara de prestar sus servicios, total o parcialmente, en la contrata adjudicada, la empresa o entidad que se hiciera cargo de la totalidad o parte de los servicios adjudicados a FOMENTO VALENCIA MEDIOAMBIENTE, S.L. Valencia Zona 3 vendrá obligada a absorber al personal afectado y a subrogarse en sus derechos y obligaciones y, en particular, los recogidos en su convenio colectivo de trabajo vigente y de aplicación para dicho personal en el momento de la absorción.

Las partes signatarias de este convenio, sobre esta materia de subrogación y absorción del personal, y a los efectos de su observancia y aplicación, se remiten íntegramente a lo dispuesto en los artículos 49 y siguientes del Capítulo XI del vigente Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos y recogida de Residuos Sólidos Urbanos con código de convenio 99010035011996, aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 15 de octubre de 2024 y publicado en el BOE de 25 de octubre de 2024 del mismo año.

CAPÍTULO SEGUNDO: CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 12º. Sistema retributivo.

a) Todas las remuneraciones ordinarias que se devenguen se abonarán mediante nómina mensual y por periodos vencidos a través de la entidad bancaria que la persona trabajadora



designe. Los ingresos bancarios se realizarán con la anticipación suficiente, de manera que la persona trabajadora pueda disponer de su retribución mensual el último día hábil de cada mes. La nómina mensual incluirá la categoría profesional, el turno de trabajo (mañana, tarde o noche) y el centro de trabajo.

b) Para el abono de las pagas extraordinarias se seguirá igual sistema de ingreso bancario y, en cuanto a la fecha de su pago, se estará a lo dispuesto para cada una de ellas según se especifica en el artículo 26 de este convenio.

c) Todo el personal podrá solicitar que, a partir del día 15 de cada mes, se le abone un anticipo de 300€ de su nómina, que serán descontados de la liquidación de la nómina del mes en que se solicite. Este anticipo se concederá con carácter fijo hasta que quien lo solicitó comunique que quiere dejar de percibirlo, en cuyo caso, no podrá volver a solicitar este derecho.

d) Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, el personal de la plantilla podrá solicitar, a partir del día 15 de cada mes, un anticipo de hasta un 50% de su nómina, quedando la empresa facultada para determinar el plazo y la forma de devolución.

e) La empresa destinará al fondo especial de anticipo hasta 30.000€. La cuantía máxima de los anticipos será de 1.000 € y no devengará interés alguno.

Los anticipos los podrán solicitar todo aquel personal fijo en la Empresa con un mínimo de antigüedad de 1 año. El plazo para amortizar dicho anticipo será de hasta 12 meses. Quien esté interesado presentará la solicitud dirigida a la Empresa aportando los motivos que justifican dicha petición. La empresa llevará un registro de las solicitudes que se presenten y contestará a la persona trabajadora en el plazo máximo de 7 días hábiles.

Quién esté amortizando un anticipo concedido y cese su relación laboral con la Empresa, estará obligado a devolver la cantidad que falte por amortizar, la cual se restará de su finiquito; si aún quedase un resto, vendrá obligado a amortizarlo en un plazo máximo de tres meses.

Artículo 13º. Conceptos retributivos.

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

La estructura retributiva se distribuirá de la siguiente forma:

- Salario base.
- Plus de equiparación y subrogación, que se mantendrán vigentes hasta que se realicen unas únicas tablas retributivas para toda la plantilla.
- Complementos personales: Antigüedad y Antigüedad consolidada.
- Complementos de puesto de trabajo: Plus de Nocturnidad, Plus de Peligrosidad, Toxicidad y Penosidad, Plus de zonas conflictivas.
- Complementos de cantidad o calidad de trabajo: Plus Actividad, Horas Extraordinarias, Plus Fallas y Plus operador/operadora vehículos.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones extraordinarias de verano, Navidad, San Martín de Porres y beneficios.
- Plus Transporte.



Artículo 14º. Salario Base.

El salario base del personal afectado por este convenio colectivo es el que se especifica para cada actividad y categoría en la columna correspondiente de la tabla salarial del Anexo I.

Artículo 15º. Antigüedad.

El personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá un complemento personal de antigüedad calculado de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 2 años, 5 por ciento del salario base.
- A los 4 años, 10 por ciento del salario base.
- A los 6 años, 15 por ciento del salario base.
- A los 8 años, 20 por ciento del salario base.
- A los 9 años, 25 por ciento del salario base.
- A los 16 años, 40 por ciento del salario base.
- A los 21 años, 60 por ciento del salario base.

Este porcentaje de antigüedad se aplicará sobre el Salario Base definitivo de cada año de Convenio.

- Con efectos de 2022, al resto de trabajadores y trabajadoras que ya estuvieran percibiendo antigüedad, a excepción del personal de los antiguos anexos II y anexo III, se les consolidó tanto dicha antigüedad como el importe correspondiente a la parte proporcional del trienio que estuvieran generando en esa fecha y aún no se hubiera completado, con el concepto de "Antigüedad Consolidada". Esta antigüedad consolidada se revisará anualmente con los incrementos salariales acordados. El cómputo del importe total de la antigüedad a percibir por este personal será la suma de esta antigüedad consolidada y la que se genere con este nuevo sistema de cálculo, que comenzará a computarse con efectos de 2022.
- En ningún caso la suma de los importes de antigüedad consolidada más el que se perciba por complemento de antigüedad, será superior al 60% del salario base del convenio establecido en cada momento.
- La antigüedad se cobra a partir del uno de enero del año en que se va a cumplir.

Artículo 16º. Plus Nocturno.

Todo el personal que realice la jornada entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado, consistente en un 25% del salario base de cada categoría. Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese inferior a 4 horas, el plus sería de un 12,5% del salario base de la categoría.

Artículo 17º. Plus Penoso, Tóxico y Peligroso.

El importe reflejado en tablas salariales para este concepto será un 25% del salario base de cada categoría. En aquellos supuestos en que concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad, como es en la limpieza de solares, desahucios o el trabajo con vehículo ampliroll, se percibirá un 35% del salario base. En aquellos supuestos en que los trabajos excepcionalmente penosos se realicen de forma esporádica, se percibirá, en lugar del plus establecido en este artículo, la cantidad de 2,25 euros diarios por día efectivamente trabajado en dichos servicios.



Artículo 17º bis. Plus de Zonas Peligrosas.

El personal que preste servicios en zonas especialmente peligrosas percibirá un Plus de 2,25 euros por día efectivamente trabajado realizando las rutas 1125, 1131 y 1175.

Artículo 18º. Plus Actividad Personal Recogida Residuos.

Este plus tiene carácter funcional. Para el personal de recogida de basura domiciliaria, dependiendo de su categoría profesional, se establece un plus de actividad de carácter mensual, señalado en las tablas salariales del Anexo I.

Este plus se abonará por día efectivamente trabajado con un rendimiento normal y correcto, cumpliendo dentro de la jornada de trabajo con el itinerario y servicio asignado. Este plus no se percibirá en festivos trabajados.

Para el personal con categoría de conductor la percepción de este plus conlleva la obligación de cumplir con el servicio e itinerario asignado, así como la realización de las labores de mantenimiento, vigilancia y limpieza del vehículo acorde a las instrucciones técnicas del mismo.

Al personal que trabaje en turno de noche se le abonará el mismo importe que al personal del turno de día.

Artículo 19º. Plus Actividad Operador/Operadora Vehículos.

El personal que realice tareas utilizando furgonetas, quads, motocarros, tractores o vehículos de análoga naturaleza para los cuales no sea necesario estar en posesión de permiso de conducir de clase "C", percibirá un plus de 6,09 euros (precio 2024) por día efectivamente trabajado. Este plus tendrá carácter funcional. Los importes señalados serán revisados mediante la aplicación de la subida salarial prevista para cada año.

Este plus se abonará por día efectivamente trabajado con un rendimiento normal y correcto, cumpliendo dentro de la jornada de trabajo con el itinerario y servicio asignado, así como la realización de las labores de mantenimiento, vigilancia y limpieza del vehículo acorde a las instrucciones técnicas del mismo. Este plus no se percibirá en festivos trabajados.

Artículo 20 Plus actividad operario/operaria barredora

El personal con la categoría de peón/peona de limpieza que están conduciendo una barredora de forma habitual con el permiso de conducir B, tendrán la categoría de "operario/operaria de barredora" según se establece en las tablas salariales del ANEXO I. En caso de que en algún momento, por avería u otro motivo, su vehículo no estuviese disponible, y no existan barredoras en número suficiente, la persona afectada deberá realizar las tareas de "peón/peona de limpieza", percibiendo igualmente el importe de plus actividad operador/operadora barredora. En el caso de que se ampliara el número de barredoras, quienes realicen esta ampliación del servicio, una vez superado el periodo de prueba, serán definitivamente adscritos con la categoría de operario/operaria barredora. Anualmente se revisará el servicio y en caso de reducirse el número de barredoras necesarias para la prestación del servicio, los operarios/operarias que dejen de realizar dichos trabajos pasaran a percibir la cantidad de 112,99 € (precio 2024) mensuales en concepto de plus de actividad en la categoría de operador/a barredora día y noche, volviendo a percibir el plus de actividad operador/a barredora establecido en tablas en caso de que el servicio volviera a ampliarse; estos importes se actualizarán con los incrementos de convenio. Las desafectaciones y afectaciones se realizarán en primer lugar por la antigüedad de la persona trabajadora en el puesto y en caso de igualdad por su antigüedad en la empresa.



Así mismo se acuerda calcular el importe anual del plus actividad operador/a de vehículos, art.19, y dividirlo entre los doce meses del año, sumándolo al plus actividad del operario/a barredora en las tablas salariales y así consolidar dicha mejora, para que las personas trabajadoras cobren todos los meses la misma cantidad por dicho concepto.

Para el año 2024 el importe mensual para este concepto reflejado en tablas es de 248,59 para el operario barredora día y noche.

Artículo 21º. Plus Actividad Personal Limpieza Viaria y Mantenimiento.

Este plus tiene carácter funcional. Para el personal de limpieza viaria y mantenimiento, dependiendo de su categoría profesional, se establece un plus de actividad de carácter mensual, por el importe según categoría, señalado en las tablas salariales del Anexo I.

Este plus se abonará por día efectivamente trabajado con un rendimiento normal y correcto, cumpliendo dentro de la jornada de trabajo con el itinerario y servicio asignado. Este plus no se percibirá en festivos trabajados.

Para el personal con categoría de conductor/a la percepción de este plus conlleva la obligación de cumplir con el servicio e itinerario asignado, así como la realización de las labores de mantenimiento, vigilancia y limpieza del vehículo acorde a las instrucciones técnicas del mismo.

Al personal que trabaje en turno de noche se le abonará el mismo importe que al personal del turno de día.

Artículo 22º. Plus Actividad Personal de Talleres.

Este plus tiene carácter funcional. Para el personal de talleres, dependiendo de su categoría profesional, se establece un plus de actividad de carácter mensual, por el importe señalado en las tablas salariales del Anexo I.

Este plus se abonará por día efectivamente trabajado con un rendimiento normal y correcto, cumpliendo dentro de la jornada con el trabajo asignado. Este plus no se percibirá en festivos trabajados.

Si en el futuro se estableciese esta categoría en turno de noche, el concepto de Plus de actividad sería el mismo que para la categoría de día.

Artículo 23º. Plus Transporte.

Se abonará un plus de transporte por día efectivamente trabajado y según el importe fijado en el Anexo I. Este plus no se percibirá en los festivos trabajados

Artículo 24º. Plus Equiparación Salarial.

Con fecha 01/01/2025 los salarios se equiparán a la categoría de los del personal afectado por el Anexo II del Convenio anterior, siendo de aplicación para todos los trabajadores y trabajadoras adscritos a la contrata las condiciones laborales y retributivas de los operarios del Anexo II del anterior convenio colectivo de empresa, salvo los derechos y cuantías reconocidos a título individual a los trabajadores/as.

Las partes convienen expresamente que aquel personal que desempeñe los puestos de Conductor/a limpieza día y Conductor/a limpieza noche, se equiparán a las retribuciones del repetido Anexo II sin tener que realizar la hora diaria que se establece en el Plus de Puesta en



Marcha, por figurar ya dichos trabajos de revisión del vehículo incluidos entre las funciones asignadas por el Convenio General de aplicación a los referidos puestos.

Se alcanza el acuerdo entre la Representación Legal de los Trabajadores/as y la Empresa de dejar para las futuras negociaciones de convenio, la negociación tanto de la equiparación de los complementos de incapacidad temporal, plus de reconversión de recogida, como el establecimiento de cualesquiera nuevos conceptos o conceptos del anexo II no contemplados en este apartado.

Con la aplicación de las tablas salariales entregadas por la empresa y aceptadas expresamente por la Representación de los Trabajadores/as, todas las personas trabajadoras tendrán los mismos conceptos en sus nóminas, de acuerdo con las tablas salariales anteriormente mencionadas, salvo los derechos y cuantías reconocidos a título individual a trabajadores/as; como es el caso del plus o complemento reconversión de recogida cuyo percibo deriva de lo pactado en el Punto 4 del Acuerdo empresarial de fecha 27/12/2017; dando con todo ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 23 de la norma convencional, a excepción del anexo "CONCEPTOS ECONOMICOS ANEXO II" que se seguirá aplicando al personal de Anexo II de igual forma que se está aplicando en la actualidad, hasta la negociación de un nuevo convenio.

Igualmente, la Empresa y Representación de los Trabajadores/as acuerdan que los actuales anexos de convenio subsistirán como tales hasta que estos sean agrupados en un único texto convencional mediante negociación de las partes firmantes a estos efectos.

En el caso de que en el futuro fuera exigible el carnet C para la realización de los trabajos de operario/a barredora, el plus de equiparación se obtendrá entre el precio que viniera percibiendo la persona trabajadora en ese momento y el importe establecido para la categoría de conductor/a barredora en el Anexo II.

Artículo 25º. Plus Fallas.

Para todo el personal y en las distintas categorías y por el importe que se indica en la tabla salarial del Anexo I, se establece este plus de Fallas en contraprestación al mayor esfuerzo de trabajo que hay que realizar en el servicio de recogida y limpieza viaria con motivo de las fiestas de las Fallas de San José, siguiendo las instrucciones de la empresa en la organización del servicio para dichas fiestas.

La cuantía de este plus para el año 2025 será de 248,28 € más el incremento pactado para 2025, por 10 días efectivos de trabajo, excluyendo domingos y festivos, 7 de los cuales serán antes de la festividad de San José y 3 con posterioridad a esa fecha. La Empresa se compromete a comunicar al Comité de Empresa, antes del día 15 de febrero de cada año, qué fechas abarca el periodo de Fallas. Al personal que falte durante ese periodo, se le descontará la parte proporcional del plus correspondiente a los días en que no haya acudido. Así mismo se establece que no se perderá el derecho a cobrar este plus por compensación de días a cambio.

Artículo 26º. Gratificaciones Extraordinarias.

Para todo el personal afectado por el presente convenio, las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, San Martín de Porres y beneficios se abonarán cada una a razón de treinta días de salario base más antigüedad de cada persona trabajadora, abonándose en proporción al tiempo trabajado. La fecha de abono será, respectivamente, el 15 de junio, el 15 de diciembre, el 15 de septiembre y el 15 de marzo.

Los periodos de devengo de cada una de las pagas extras serán los siguientes:



- a) Para la paga de verano: del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.
- b) Para la paga de Navidad: del 1 de enero del año al 31 de diciembre del año en curso.
- c) Para la paga de San Martín de Porres: del 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en curso.
- d) Para la paga de beneficios: el salario será el vigente en cada periodo en el que se devenga de 1 de enero a 31 de diciembre, con independencia de que se abone el 15 de marzo del año siguiente.

Artículo 27º. Horas extraordinarias.

El exceso de la jornada normal de trabajo se considerará a todos los efectos como hora extraordinaria, retribuyéndose con los importes correspondientes para cada categoría profesional. En ningún caso este importe será menor al precio de la hora ordinaria de trabajo.

Siendo la actividad comprendida en el presente convenio un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, que debe realizarse inexcusablemente y terminarse en todos los días del año, los firmantes reconocen expresamente el carácter de “estructurales” de las horas extraordinarias y tiempos prolongados que se realicen motivados, bien sea por ausencias imprevistas, cambios de turno, puntas de producción, trabajos imprevistos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza del servicio que se trate, todo ello al amparo del artículo 1 de la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

A partir del 01/01/2025 el precio de las horas extras, las horas extras festivas y el valor por trabajar en domingos y festivos quedarán equiparadas en su cálculo e importe a lo establecido en el artículo 34 del anexo II.

Horas Extras 2024

DIA	Hora extra 1ª y 2ª	Hora extra 3ª y siguientes y festivas	Festivos
CONDUCTOR/A	17,04	19,63	124,26
PEON/A	16,53	18,93	119,83
PEON/A ESPECIALISTA	16,84	19,23	121,72
OPERARIO/A MANTENIMIENTO	16,78	19,27	121,98
INSPECTOR/A	18,34	20,94	132,55

NOCHE	Hora extra 1ª y 2ª	Hora extra 3ª y siguientes y festivas	Festivos
CONDUCTOR/A	19,63	22,94	145,21
PEON/A	18,93	21,64	136,98
PEON/A ESPECIALISTA	19,14	21,83	138,18
OPERARIO/A MANTENIMIENTO	19,27	22,25	140,84
INSPECTOR	20,66	23,64	149,64



CAPÍTULO TERCERO: JORNADAS LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 28º. Jornada de trabajo.

Con carácter general, el personal afectado por el presente convenio efectuará su jornada laboral de forma continuada, en jornadas de 38 horas semanales de trabajo efectivo.

El personal operario afecto a este convenio disfrutará en su jornada diaria de trabajo de treinta minutos diarios de tiempo de descanso para el “bocadillo”, que se considerará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo. Con carácter general, el horario de almuerzo será de 9:30 a 10:00 horas.

El personal afecto al presente Convenio dispondrá de 15 minutos para su aseo personal antes de la finalización de su jornada.

No obstante, siendo la distribución diaria y semanal de la jornada habitual la especificada en este artículo, la empresa, con carácter estructural y excepcionalmente, por necesidades del servicio, podrá celebrar contratos con distinta distribución, siempre que se respete la jornada completa y continuada según se especifica en este artículo.

A los efectos, se establece el siguiente cuadro de distribución:

A) Personal operario de limpieza pública y viaria:

- Turnos diurnos:
 - Turno general de lunes a sábado
 - Horario Normal: de 7:00 a 13:20 horas.
 - Horario de Verano (del 1 de mayo al 30 de septiembre): de 6:30 a 12:50 horas.
 - El personal adscrito a la limpieza en playas y el servicio de repaso de limpieza viaria de domingos y festivos prestará sus servicios, salvo indicación expresa del Ayuntamiento en otro sentido, de acuerdo con la siguiente distribución:
 - Del 1 de octubre al 30 de abril: de lunes a domingo de 7:00 a 13:20 horas.
 - Del 1 de mayo al 30 de septiembre: de lunes a domingo de 6:00 a 12:20 horas.
- Turnos de tardes:
 - Centros de trabajo del personal de limpieza viaria en Valencia capital: de lunes a sábado de 14:00 a 20:20 horas.
 - Centro de trabajo de Quart de Poblet: de lunes a sábado de 13:00 a 19:20 horas
- Turnos nocturnos: de lunes a sábado de 22:00 a 4:20 horas.

B) Personal operario de recogida domiciliar de basuras:

- Turnos diurnos: de lunes a domingo de 6:00 a 12:20 horas.
- Turnos de tarde: de lunes a domingo de 12:30 a 18:50 horas.
- Turnos nocturnos: de lunes a domingo de 22:00 a 4:20 horas.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes establecen que los trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio no realizaban su jornada laboral en domingo, tendrán siempre derecho a descansar el citado día de la semana, siendo por tanto su jornada de lunes a sábado.

Siendo el servicio de recogida de residuos de ineludible necesidad ciudadana, que debe prestarse todos los días del año, la empresa, por necesidades del servicio, podrá complementar el personal necesario con personal voluntario procedente tanto del servicio de limpieza como de otros servicios.

C) Personal operario de talleres:



- La jornada laboral y su distribución será según lo establecido en el acuerdo de fecha 07/03/2007.

Se ha podido constatar en los últimos años el asentamiento de la demanda por parte del Ayuntamiento de Valencia de servicios extraordinarios programados coincidentes con las Hogueras de San Juan, Nit de la Cremà y Semana Santa Marinera. Con objeto de posibilitar la atención necesaria a estos eventos y exclusivamente para este fin, se regula un periodo de distribución irregular de la jornada laboral que se sujeta a las siguientes condiciones:

- Por cada persona trabajadora, y como máximo, el periodo de jornada irregular será de 38 horas para la atención de los eventos de San Juan, Nit de la Cremà y Semana Santa Marinera cada año.
- El horario se establecerá de acuerdo con la organización del servicio extraordinario a prestar y, por tanto, según sean las necesidades.
- La duración de la jornada máxima queda establecida en diez horas. Dentro de las primeras 6 horas y 20 minutos se disfrutará de un descanso de 30 minutos, y otro de 10 minutos si la jornada es igual o superior a nueve horas. Estos descansos se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.
- El periodo de descanso entre el fin de jornada de distribución irregular y la siguiente jornada será de doce horas.
- La retribución que percibirá el trabajador/a será la correspondiente al día y horas del puesto de trabajo en que se realice la jornada de distribución irregular.
- Quien realice las jornadas en festivo o haga horas extraordinarias estará en libertad de optar por obtener su retribución correspondiente o disfrutar como tiempo libre el periodo trabajado, sin que el total del personal que disfrute de ello no sobrepase en ningún momento el 4% de cada sección. Se entenderá por sección cada colectivo de peones/as o conductores/as de limpieza o recogida en cada cuartelillo.
- La empresa, por su parte, se obliga a no emplear esta regulación en tanto en cuanto no se haya cubierto al menos un 30% de la diferencia de las necesidades de personal del evento mediante contrataciones eventuales, del mismo modo que contará con los voluntarios de plantilla.
- Satisfechas estas especificaciones, el personal que designará la dirección de la Empresa quedará obligado a la prestación del servicio que se le asigne, en general, con 15 días de preaviso, y en particular, para aquellas peticiones que efectúe el Ayuntamiento de Valencia de ese asunto con un periodo de antelación menor de esos 15 días, en cuanto la dirección de la Empresa sepa de la petición efectuada y se haya valorado las necesidades de personal que se deriven. Las necesidades sobre el servicio las comunicará, en la misma manera que se haya recibido, a los representantes de los trabajadores.

Artículo 29º. Conciliación de la vida familiar.

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el personal podrá optar voluntariamente por trabajar un domingo/ festivo y descansar dos sábados, o por no asistir al trabajo el sábado con la pérdida del 50% de la retribución de ese día así como la cotización correspondiente. En este caso, se deberá solicitar a la empresa con una antelación mínima de 10 días.

Para el personal que preste servicios a tiempo parcial, este derecho quedará limitado al siguiente número de sábados al mes en función del porcentaje de jornada ordinaria que realicen:

- Jornadas de hasta el 35% de la jornada ordinaria: un sábado al mes.
- Jornadas entre el 36% y el 70% de la jornada ordinaria: 2 sábados al mes.



- Jornadas a partir del 70% de la jornada ordinaria, sin llegar a jornada completa: 3 sábados al mes.

El cambio de domingos/festivos por sábados estará limitado a la realización de 6 domingos/festivos al año. De manera excepcional y justificada, el sábado de descanso por cambio de festivo podrá sustituirse por otro día de la semana. La medida de no asistencia en sábados que no provenga de un cambio de domingos/festivos voluntarios no tendrá limitación anual del personal que lo solicite, ni en sábados solicitados. Esta medida entrará en vigor a la firma del convenio.

El número máximo de personas que podrá disfrutar de sábados por cambio de domingos/festivos será de 15 personas de forma concurrente. Trimestralmente se abrirá el plazo para solicitar sábados libres por compensación de domingos/festivos, excepto los días 01/01, 01/05 y 25/12.

Artículo 30º. Servicios especiales.

En los casos en que la empresa tuviera que prestar servicios especiales fuera del horario habitual establecido en el artículo 28º de este convenio, con carácter voluntario y general, tendrán preferencia para ser adscritos a dichos servicios los trabajadores que expresamente lo hayan solicitado. Se elaborará un listado por orden alfabético con el personal voluntario que desee realizar los servicios especiales. Las listas se efectuarán por colectivo de conductores/as y peones/as.

Artículo 31º. Descanso semanal.

El personal afecto por el presente convenio, generalmente, realizará su descanso semanal en domingo, excepto el servicio de domingos y festivos de playas y repaso de limpieza viaria, que lo realizará conforme a lo legalmente establecido.

En cuanto al personal de recogida domiciliaria de basuras, se estará a lo pactado en el artículo 28º. No obstante, el personal que preste sus servicios en la empresa con calendarios de turnos rotativos realizará su descanso semanal cuando por calendario le corresponda.

Artículo 32º. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones. Quienes se incorporen a la empresa a lo largo del año disfrutarán, antes del 31 de diciembre, de la parte proporcional que les corresponda.

El periodo de disfrute de las vacaciones anuales comenzará el 1 de julio y terminará el 31 de agosto de cada año.

El disfrute de las vacaciones será de forma rotativa entre los meses de julio y agosto. A tal efecto, la empresa y el comité de empresa, antes de finalizar el mes de marzo, establecerán el calendario de vacaciones para el general conocimiento de los trabajadores.

Las vacaciones no se iniciarán en domingo, festivo o día de descanso semanal. Si coincidiera el inicio de las mismas en cualquiera de estos tres supuestos, se iniciarán el primer día siguiente laboral.

El salario a percibir en el periodo de vacaciones será el siguiente: salario base, complemento de antigüedad, plus nocturnidad, plus peligrosidad, toxicidad y penosidad, plus actividad, plus transporte y plus de equiparación para el personal de los Anexos I y III. El personal afecto a los Anexos II y III de este convenio relacionados en los mismos percibirá, además de los conceptos



anteriores, el plus por subrogación e, igualmente, el plus de reconversión de recogida lo percibirá el personal que de forma habitual lo viniera percibiendo.

Si alguna persona de la plantilla, por circunstancias personales, quisiera realizar su periodo de disfrute de vacaciones fuera del periodo establecido en el convenio, lo efectuará previo acuerdo con la empresa, en cuyo caso se establecerá la fecha de disfrute. La persona interesada deberá notificar a la empresa, con dos meses de antelación, su deseo de disfrutar las vacaciones fuera del periodo establecido en convenio a fin de que la empresa pueda organizar y garantizar el servicio.

El personal podrá optar por dividir sus vacaciones anuales en dos periodos de 15 y 16 días naturales consecutivos, respectivamente, coincidentes con cualquiera de las dos quincenas en las que puede dividirse un mes, y que podrán disfrutarse a lo largo del año en los términos recogidos en el presente artículo. Excepcionalmente, previa justificación y acuerdo, las vacaciones podrán disfrutarse fuera de las dos quincenas naturales en las que puede dividirse un mes.

Artículo 33º. Licencias retribuidas.

Todo el personal afecto al presente convenio colectivo tendrá derecho, previa justificación de las circunstancias que lo motiven, a las licencias retribuidas que seguidamente se detallan y que, en ningún caso, podrán considerarse a cuenta del periodo de vacaciones reglamentario:

- a) Por matrimonio o pareja de hecho inscrita legalmente: 15 días naturales a contar desde el día del evento.
- b) Por muerte del cónyuge, pareja de hecho, padres e hijos: 4 días prorrogables en tres más cuando haya un desplazamiento.
- c) Por muerte de padres políticos, hijos o hermanos políticos: 3 días prorrogables en tres más cuando haya desplazamiento.
- d) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes de 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: 5 días.
- e) Por traslado de domicilio: 2 días.
- f) Por muerte de abuelos, nietos y hermanos: 3 días y en caso de desplazamiento, tres días más.
- g) Por matrimonio o pareja de hecho inscrita legalmente de hijos o hermanos: 2 días laborables prorrogables en cuatro días más cuando haya un desplazamiento.
- h) Por muerte o enfermedad grave de parientes de tercer grado consanguíneo: 2 días prorrogables a dos días más en caso de desplazamiento superior a 200 kilómetros de distancia.
- i) Bautizo y Primera Comuni3n de hijos: un día.

En todas estas circunstancias la remuneración será en base a salario real. Si hubiese necesidad de desplazamiento superior a 200 kilómetros, las licencias se incrementarán en un día, abonándose los dos primeros en base a salario real.

En el caso de las licencias reguladas en los apartados a), b), c), d), f) y h), las licencias se comenzarán a computar a partir del primer día hábil.

Los permisos establecidos en los apartados b, c, d y f, serán en días hábiles.



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

A partir del 1 de enero de 2023, todo el personal dispondrá de cuatro días de permiso retribuido sin necesidad de justificación, sujetos al siguiente condicionado para su disfrute:

- El trabajador/a lo solicitará con una antelación de ocho días y se concederá siempre que el total del personal que disfrute de ellos no sobrepase en ningún momento el cuatro por ciento de cada sección, aceptándose la concesión por riguroso orden de presentación de solicitudes comprobable por el solicitante. Se entenderá por sección cada colectivo de peones/as o conductores/as de limpieza o recogida en cada cuartelillo y turno de trabajo.
- Se condiciona previamente la concesión del cuarto día de permiso retribuido a no haber cometido dos o más faltas injustificadas al trabajo durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año precedente. En ese caso sólo se tendrá derecho a tres días de permiso retribuido.
- Todo lo antedicho con la siguiente limitación:
 - o Cuartelillo de Nazaret: 1 persona trabajadora
 - o Cuartelillo de Pare Presentat: 1 persona trabajadora
 - o Cuartelillo de Baldomá: 2 personas trabajadoras
 - o Cuartelillo de Berenguer: 2 personas trabajadoras
 - o Cuartelillo de Waskman: 3 personas trabajadoras
 - o Quart Mañana: 3 personas trabajadoras
 - o Quart Tarde: 1 persona trabajadora
 - o Quart Noche: 1 persona trabajadora
- En aquellos años en los que la festividad de San Martín de Porres coincida en domingo, el personal dispondrá de un día más de permiso retribuido.
- El personal contratado para el refuerzo del servicio de playas durante la temporada estival completa (del 15 de mayo al 15 de septiembre) tendrá derecho a un día de permiso retribuido.

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

Artículo 34º. Reducción o adaptación de jornada por motivos familiares.

Se regulará por lo establecido en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Disposición Adicional Undécima de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reformada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, libro segundo, título I y lo dispuesto en el plan de igualdad vigente.

No obstante lo anterior, el personal con hijos a su cargo que tenga que atender el cuidado de sus hijos para llevarlos personalmente a la guardería en horario coincidente con su turno horario de trabajo, tendrá una reducción en su jornada diaria de trabajo de media hora, que se aplicará opcionalmente en su hora de entrada al trabajo o bien en su hora de salida.

Dicho beneficio se disfrutará mientras el progenitor/a o tutor/a lleve a su hijo a la guardería hasta la edad de tres años, y será incompatible, y por tanto no acumulable, con cualquier otra modalidad de reducción horaria. La personal trabajadora solicitará de la empresa, con quince



días de antelación, dicha reducción y concreción horaria, pudiendo la empresa solicitar la justificación oportuna para conceder dicha petición.

Se establece la posibilidad de realizar cambios en el turno u horario de trabajo cuando una persona trabajadora tenga que atender, por enfermedad grave debidamente acreditada y justificada, a un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y por el tiempo que dure dicha situación.

Artículo 35º. Permisos sin retribución.

La empresa concederá al personal que lo solicite con una anticipación de 48 horas y previa justificación, diez días de permiso no retribuido dos veces al año.

La primera vez de disfrute podrá fraccionarse dicho periodo en dos periodos de cinco días. El segundo periodo de disfrute de diez días no podrá fraccionarse.

El personal que disfrute estos permisos no sobrepasará en ningún momento el dos por ciento de cada sección.

Artículo 36º. Maternidad/Paternidad/Acogida.

En el supuesto de maternidad por parto, la suspensión para los progenitores tendrá una duración de 20 semanas, acogiéndose el disfrute según lo establecido legalmente, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Si por necesidad relacionada con su parto la trabajadora precisare de más días que los señalados anteriormente, a petición de la misma se le concederán dos semanas más de permiso no retribuido.

En lo no regulado en el presente artículo sobre este tema, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia en cada momento, y en especial al artículo 48 y 48.bis del ET.

Artículo 37º. Excedencias voluntarias.

Se regularán por lo establecido en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y su modificación en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Disposición Adicional Undécima de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reformada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo y se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia en cada momento al igual que en el Plan de Igualdad vigente.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma, y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, la persona trabajadora deberá solicitar por escrito su ingreso. El incumplimiento de este requisito se asimilará a una baja voluntaria.

El personal en situación de excedencia voluntaria tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso su categoría o similar si tras su solicitud de reingreso hubiera alguna vacante en el mismo. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.



Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría y sí en una inferior, y desease incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría, para poder acceder al suyo en el momento que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo autorización expresa al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades, públicas o privadas, similares a las comprendidas por este convenio. El incumplimiento supondrá la vulneración del deber de no concurrencia establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38º. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- a) Designación o elección de un cargo público.
- b) El personal que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice el mismo.

Artículo 39º. Excedencia especial por maternidad/paternidad.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia en cada momento.

Artículo 40º. Violencia de género.

Se regulará por lo establecido en los artículos 37 y 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y sus modificaciones que se realicen en cada momento por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Disposición Adicional Undécima de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reformada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, así como el protocolo de esta materia incluido en el Plan de igualdad vigente en cada momento en su apartado de prevención del acoso sexual.

CAPÍTULO CUARTO: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 41º. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a la plantilla y a sus representantes en la legislación vigente y en este convenio colectivo. En este sentido, la empresa desarrollará sus facultades de organización sin perjuicio del deber de información y consulta previa que tiene hacia los representantes de las personas trabajadoras.

Para ello, y a salvo de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico respecto a la modificación sustancial de condiciones de trabajo, la empresa podrá establecer, entre otros aspectos, sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de optimización del trabajo, establecimiento de plantillas de personal, etc.

El objeto de la organización de la empresa es alcanzar un nivel óptimo de eficacia de todos los servicios, en la correcta utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:



- Planificación y ordenación de los recursos humanos.
- Adecuación de los recursos humanos a las necesidades del servicio.
- Profesionalización de los trabajadores.
- Adecuación y valoración de los puestos de trabajo.
- Racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- Respetar los principios recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento que la desarrolla.

Artículo 42º. Recogida de residuos sólidos urbanos.

a) El servicio de recogida de residuos sólidos urbanos se realizará mediante el empleo de contenedores y compactadores. No obstante, el personal que presta este servicio, dentro de su categoría, a su vez debe recoger de forma manual aquel residuo sólido urbano que esté depositado junto a los contenedores de los residuos. Dicha actividad comprenderá la prestación de los servicios de recogida de residuos domiciliarios (incluida la de residuos procedentes de comercios e industrias que sean asimilables a los residuos domiciliarios), de mercados y de hospitales, recogida selectiva de residuos, de enseres inservibles, limpieza de contenedores y compactadores, y, en general, cualesquiera servicios de análoga naturaleza.

b) El sistema de trabajo en la recogida de residuos domiciliarios seguirá siendo a tarea, con el límite establecido para la jornada estipulada en el convenio y sus Anexos.

Artículo 43º. Limpieza viaria.

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), vaciado y limpieza de papeleras, limpieza de jardines y mercados, recogida de excrementos de animales, limpieza de inmuebles (desalojos) 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) En lo posible, el personal de limpieza viaria será distribuido de forma que se les adscriba al Parque más cercano al domicilio de los trabajadores.

Artículo 44º. Otros servicios.

Para el resto de los servicios y 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 de alcantarillado (BOE de 25 de octubre de 2024) convenio 99010035011996.

CAPÍTULO QUINTO: CONTRATACIÓN

Artículo 45º. Vacantes.

Se sustituirán las vacantes que se produzcan entre el personal fijo por otro conforme a lo establecido en la legislación vigente, valorándose positivamente al que hubiere prestado o preste servicio en la empresa.

Durante el primer año de vigencia del convenio, la Empresa se compromete a realizar la transformación en indefinidos de 6 contratos temporales, y en el resto de años de vigencia del Convenio, el número que se determine en función de la temporalidad existente en cada momento. A tal fin, la Empresa y la Representación de las personas trabajadoras acuerdan que se nombrará una comisión paritaria que en mes de enero de cada año estudiará la temporalidad



del ejercicio anterior y se reunirá, como mínimo una vez al año, en el mes de febrero, para estudiar los resultados obtenidos. Se adquiere por parte de la empresa el compromiso de mantener el nivel de personal indefinido.

Artículo 46º. Periodo de prueba.

El periodo de prueba tendrá la duración siguiente:

- a) Trabajadores no cualificados: un mes.
- b) Técnicos titulados: 3 meses.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido la resolución citada, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

Los periodos de prueba reflejados en este artículo serán interrumpidos en procesos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común.

CAPÍTULO SEXTO: PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 47º. Complemento por enfermedad.

Al personal afectado por el presente convenio les será de aplicación el complemento por enfermedad en los casos en que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común. El presente complemento por enfermedad queda supeditado a la no superación de los índices de absentismo por enfermedad común que se establecen.

El cómputo del índice de absentismo por enfermedad común se calculará cada mes y servirá de base para determinar si en el mes siguiente a su cálculo procede o no el pago del complemento por enfermedad durante el mes siguiente. Por ello, en los meses en que se supere el índice de absentismo, tal y como se establece a continuación, no se percibirá el presente complemento.

A estos efectos, se entenderá por absentismo derivado de enfermedad común el resultante de dividir la suma del número de días de baja de la totalidad de la plantilla en el mes considerado entre el número total de días naturales de presencia activa de la plantilla en el mismo mes. A los efectos del cálculo no se computará como presencia activa la del personal que se halle en las siguientes situaciones: vacaciones, permisos concedidos sean retribuidos o no, licencias, suspensiones de empleo y sueldo superiores a quince días, y los accidentes de trabajo.

Se establece en todo caso que en la primera baja que cause la persona trabajadora por enfermedad común dentro de un año natural, éste cobrará a cargo de la empresa el 60% de la base reguladora del día primero al tercero de la baja.

Además de lo anterior, y teniendo en cuenta el índice de absentismo calculado tal como se ha indicado, el importe del complemento de enfermedad sobre el resto de las bajas del año 2025 será el siguiente:

- Cuando el índice de absentismo del mes anterior al de la baja sea inferior al 5,5%, la empresa pagará, del día cuarto de la baja al día ciento ochenta, un 25% de la base reguladora.



- Así mismo se complementarán los tres primeros días de la segunda baja la cantidad existente para la primera en un 60% de la base de cotización por contingencias comunes, a excepción de aquel personal que ahora tenga mejores condiciones, en cuyo caso prevalecerán éstas.

Todo lo anteriormente dicho es de aplicación para el personal afecto por el anexo I y III

Las cantidades anteriores son compatibles con las que se cobran del Instituto Nacional de la Seguridad Social por el mismo concepto. Sin embargo, si los complementos que paga la Seguridad Social sufrieran variación, en la misma cantidad de la citada variación al alza se reducirá lo que el trabajador cobra de la empresa. En cualquier caso, estos complementos se abonarán durante un periodo máximo de 180 días.

Para futuras negociaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de este convenio.

Artículo 48º. Complemento por accidente laboral.

El personal afecto al presente convenio colectivo que se encuentre de baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral percibirá con cargo a la empresa un complemento que garantice el cien por cien de la base reguladora correspondiente para accidente de trabajo.

Artículo 49º. Complemento por hospitalización.

Todo el personal afecto al presente convenio que necesite ser hospitalizado debido a enfermedad grave, y en tanto dure las hospitalización, percibirá con cargo a la empresa un complemento que garantice el cien por cien de la base reguladora de enfermedad.

Artículo 50º. Indemnización por muerte o invalidez absoluta por accidente laboral.

En caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivados de accidente laboral de alguna persona trabajadora afecta al presente convenio colectivo, la empresa abonará, a la persona trabajadora en caso de invalidez o a sus legítimos herederos en caso de fallecimiento, una indemnización a tanto alzado y por una sola vez que se fija en la cuantía de 32.000 euros (precio de 2024).

La percepción de dicha indemnización es incompatible con el premio de jubilación en caso de invalidez absoluta.

La empresa podrá contratar el pago con una compañía de seguros a efectos legales.

Artículo 51º. Ayuda a personas con diversidad funcional.

La empresa abonará a cada persona trabajadora que tenga hijos o familiares con diversidad funcional a su cargo un complemento de 203,62 (precio de 2024) euros mensuales por hijo o familiar con diversidad funcional.

Este complemento se revisará anualmente con el porcentaje de incremento salarial correspondiente a cada año.

A) Aquel personal que acredite que su hijo/a sigue cursos de enseñanza especial para personas con diversidad funcional, recibirá además 147,70 euros (precio 2024).

B) La empresa abonará una vez al año la cantidad de 3.178,46 euros (precio 2024) que deberán ser destinados para ayuda a hijos/as con diversidad funcional de los trabajadores/as que asistan a colegios especiales de educación. Esta cantidad se abonará el 15 de septiembre.



C) Para aquellas personas de la plantilla con diversidad funcional en activo en la empresa afectados por este convenio, que tengan la condición reconocida de personas con discapacidad en un grado igual o superior al 33% por el correspondiente Organismo Oficial de la Seguridad Social o Generalitat Valenciana, la empresa les abonará mensualmente la cantidad de 253,97 (precio 2024) euros en concepto de ayuda por su discapacidad. Será condición para recibir esta ayuda anual de la empresa que la persona trabajadora acredite ante la misma su grado de discapacidad reconocido. Esta ayuda dejará de percibirse en el supuesto de que al trabajador se le haya reducido dicho grado de discapacidad por la Seguridad Social o que la misma haya quedado sin efecto, debiendo comunicarlo éste a la empresa. Esta ayuda se actualizará aplicándose el porcentaje de incremento salarial correspondiente para cada año.

Artículo 52º. Premio de natalidad y premio de escolaridad.

Durante la vigencia de este convenio, la empresa abonará un premio, previa justificación, de 184,94 (precio 2024) euros a cada persona trabajadora afecta a este convenio por el nacimiento de cada hijo/a, adopción legal o acogida. En el caso de que ambos progenitores sean personal de la empresa afectado por este convenio, este premio sólo lo percibirá uno de ellos.

Se establece un premio de escolaridad, con destino a ayudas de estudios, de 83,96 (precio 2024) euros anuales para las personas trabajadoras con hijos/as que cursen estudios oficiales obligatorios, que se descontarán del fondo creado en el párrafo siguiente.

Tanto para la ayuda a personas con diversidad funcional como para el premio de escolaridad y ayudas al colectivo de trabajadores/as con diversidad funcional, la empresa crea un fondo de 4.000 euros sobre las cantidades ya establecidas que será repartido durante la primera reunión anual de la Comisión Paritaria.

A estos dos premios se les aplicará el porcentaje de incremento salarial correspondiente a cada año de vigencia del convenio.

CAPÍTULO SÉPTIMO: INCREMENTOS Y REVISIÓN SALARIAL

Artículo 53º. Incremento y revisión salarial.

El incremento salarial para cada ejercicio de vigencia de este convenio será el que se detalla a continuación para cada año, para todos los conceptos económicos con exclusión de la antigüedad, que tiene desarrollo propio:

El incremento salarial para el año 2025 será del IPC Real 2025 con liquidación de atrasos desde el 1 de enero de 2025, abonándose una vez publicado el IPC real de 2025 en el mes de febrero de 2026.

El incremento salarial para el año 2026 será de un 1% garantizado para todo el 2026 y regularización en el mes de febrero de 2027 con el IPC real de 2026. El 1% garantizado para 2026 se abonará a partir de la nómina de febrero de 2026 regularizando en dicho mes el 1% de enero.

En cuanto al concepto de antigüedad consolidada se estará a lo dispuesto en el artículo 15 de este convenio.

CAPÍTULO OCTAVO: OTRAS CONDICIONES LABORALES

Artículo 54º. Jubilación anticipada gradual y flexible y contrato de relevo.

En el marco de las vigentes normas legales que regulan la jubilación parcial anticipada gradual y flexible, las partes convienen en introducir en este convenio la aplicación de contrato de relevo



(modalidad contractual que se rige por lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, según su última redacción incorporada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, y por el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, LGSS, artículos 166.2 y siguientes, Ley 27/2001, de 1 de agosto, y artículo 5 y siguientes del RDL 5/2013), con el fin de fomentar el empleo mediante el rejuvenecimiento de la plantilla y el relevo generacional, compatibilizando el empleo a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación mediante la utilización de las fórmulas legales actualmente vigentes dirigidas a facilitar su implantación.

El contrato de relevo es el que se concierta con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a una persona trabajadora de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

Este contrato se formalizará siempre a instancias del trabajador y de mutuo acuerdo con la empresa, y deberá cumplimentarse en el menor plazo de tiempo posible, que nunca excederá de dos meses, por escrito, en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, edad y las circunstancias del trabajador/a sustituido/a.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones deberán realizarse en los meses del año y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador/a.

La persona trabajadora podrá concertar con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y su salario. La reducción de jornada será el porcentaje comprendido entre el mínimo y el máximo de reducción que se establezca en la normativa legal de vigente aplicación y, en todo caso, supeditado a la necesidad organizativa de la empresa, siempre que reúna las condiciones generales exigidas por la normativa vigente para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior, como máximo, al periodo legal computable. El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador/a sustituido/a.

Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador/a relevista, el empresario deberá sustituirlo en el menor plazo de tiempo posible, que en todo caso no excederá de 15 días, por otra persona desempleada o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez derivados de accidente de trabajo, les serán reconocidos en su integridad a las personas trabajadoras jubiladas parcialmente, pero únicamente en el caso en que la baja médica que hubiese sido el origen de dichas contingencias o el fallecimiento se produzcan en los meses en los que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Este artículo se mantendrá en vigor durante la vigencia de este convenio salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido dificulten o impidan la aplicación del mismo.



En todo lo no previsto en el presente artículo regirá lo dispuesto en la legislación vigente que le sea de aplicación, quedando sin efecto en el supuesto de derogación de las normas legales que lo regulan y amparan, además de lo estipulado en la disposición adicional II del convenio general del sector del saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 55. Premio de Jubilación.

Todo/a trabajador/a que no pertenezca al anexo II afecto al presente convenio, que se jubile con edades comprendidas entre los 63 y los 66 años inclusive, percibirá como premio de jubilación la cantidad que se establece en la siguiente escala:

A los 63 años, 670,00 euros por año de servicio
A los 64 años, 500,00 euros por año de servicio
A los 65 años, 335,00 euros por año de servicio
A los 66 años, 170,00 euros por año de servicio

Dicho premio de jubilación se percibirá por año de servicio o fracción superior a 6 meses que acredite en estos servicios públicos de Valencia con un máximo de 40 años de servicio. Cuando el trabajador rescinda el contrato con la empresa y posteriormente sea alta en la misma, el tiempo trabajado con anterioridad a su rescisión no será computado a efectos de este premio, contándole el derecho al mismo a partir de la última fecha de alta en la empresa.

Este premio de jubilación se hará efectivo al mismo tiempo que la liquidación de partes proporcionales que le corresponda. Así mismo, este premio de jubilación se concederá igualmente a las personas trabajadoras que, reuniendo las condiciones exigidas para su percepción excepto el límite de edad establecido, causen baja en la empresa por pasar a la situación de invalidez permanente total, invalidez absoluta o incapacidad permanente total para su trabajo habitual.

El premio de jubilación establecido en este artículo no es de aplicación al personal que haya optado por la jubilación parcial anticipada gradual y flexible regulada en el artículo 54º del convenio en el marco de las normas legales vigentes que la posibilitan y amparan.

Los importes establecidos serán aplicables con la siguiente progresión: 50% a partir del 1 de enero de 2025 y el 100% a partir del 1 de enero de 2027.

Para su percibo, el trabajador tendrá que tener una antigüedad mínima en la empresa de, al menos 10 años.

Para el personal que no llegue a los diez años de antigüedad en la empresa, se aplicará el premio de jubilación en los siguientes términos, y sólo hasta el 31 de diciembre de 2034:

A los 63 años, 3 mensualidades de salario
A los 64 años, 2 mensualidades de salario
A los 65 y 66 años, 1 mensualidad de salario

Para el cálculo de la mensualidad se tomará el resultado de dividir el salario fijo anual del trabajador entre doce mensualidades.

Artículo 56º. Ropa de trabajo.



La empresa dotará anualmente, y para las distintas secciones, limpieza pública y recogida, las siguientes prendas.

Temporada de verano peón/a:

-2 pantalones, 2 polos manga corta, 1 chaqueta, par de zapatos o botas de seguridad según desgaste y necesidad, 1 gorra, 1 toalla.

Temporada de invierno peón/a:

-2 pantalones forrados, 2 polo manga larga, 1 polar abierto, 1 par de botas o zapatos de seguridad según desgaste y necesidad, 1 gorra polar cubre orejas, 1 toalla, 1 pasamontañas polar.

Temporada de verano conductor/a:

-2 pantalones, 2 polos manga corta, 1 chaqueta, 1 par de zapatos o botas de seguridad según necesidad y desgaste, 1 gorra, 1 toalla.

Temporada de invierno conductor/a:

-2 pantalones forrados, 2 polo manga larga, 1 polar abierto, 1 par de botas o zapatos de seguridad según necesidad y desgaste, 1 gorra polar cubre orejas, 1 toalla, 1 pasamontañas polar.

Talleres Secciones de mecánica y lavadero:

-2 pantalones, 2 buzos, 2 polos, 1 camisa, 1 par de botas de seguridad, 1 par de botas de cuero forradas según desgaste y necesidad, 1 pasamontañas, 1 toalla, 1 par de guantes, 1 par de manguitos 1 anorak.

Los/as conductores/as podrán solicitar, bolígrafo, carpeta, respaldo don fresco y buzo en el caso de los/as conductores/as de barredora, según sus necesidades.

Además de las prendas citadas, que son de entrega anual, se entregará a los/as conductores/as y personal de día una anorak cada dos años. Para el personal de noche, excepto conductores/as, un anorak cada año.

Las fechas de entrega para la ropa de verano será entre el 1 y 10 de abril, para la ropa de invierno será entre el 1 y 10 de octubre, respectivamente.

Se nombrará una comisión mixta (empresa y representantes de las personas trabajadoras) que se reunirá anualmente durante la vigencia del convenio, para la elección, compra, distribución y solución de los problemas que surjan en relación con la ropa.

Para cualquier modificación de las prendas de ropa citadas en este artículo se contemplará en un acuerdo que se renovará anualmente de conformidad con las dos partes.

Artículo 57º. Retirada permiso de conducir y abono renovación.

A los/as conductores/as o inspectores/as fijos de plantilla que renueven el permiso de conducir, la empresa les abonará el importe del mismo excluyéndose los recargos, multas y demás gastos ocasionados por renovarlo fuera de plazo.

En el supuesto de que un/a conductor/a, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera retirada la licencia de conducir por un tiempo inferior a un año, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, conservando sus retribuciones por dicho tiempo. En el caso de que la retirada el carnet fuese



por tiempo superior a un año, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo percibiendo los salarios y pluses correspondientes a la nueva categoría. No obstante lo anterior indicado, si en el plazo de dos años le fuera retirado el permiso de conducir por tres o más veces, perderá los beneficios anteriormente indicados.

En el caso de que la retirada de carnet fuera con un vehículo particular, y siempre que no concurran circunstancias de imprudencia temeraria o negligencia, la empresa le mantendrá el puesto de trabajo pero con una nueva categoría, percibiendo el salario y pluses de ese nuevo puesto de trabajo. En este supuesto, el presente beneficio sólo podrá ser utilizado por una vez.

Si se diera la circunstancia de que a un/a conductor/a fijo/a de plantilla le fuera retirado el permiso de conducir para los vehículos dedicados al servicio público que realiza la empresa por alguna deficiencia física sobrevenida, la empresa le garantizará un puesto de trabajo fijo de peón/a de limpieza con la remuneración correspondiente a la nueva categoría, dándosele además una preferencia para ocupar un puesto de recogida cuando queden vacantes en estos servicios, si no tuviere deficiencia física y médica tanto para ocupar un puesto de peón/a de limpieza viaria como de peón/a de recogida, a determinar según los informes de los servicios médicos de empresa.

En caso de pérdida del carnet de conducir para conductores/as o inspectores/as por retirada total de los puntos del mismo en atención a la nueva regulación del carnet de conducir, el trabajador afectado tendrá plazo de un año para conseguir de nuevo autorización administrativa para conducir. Durante el año pasará a sueldo y puesto de trabajo de peón/a, manteniéndose la antigüedad. Si transcurrido el plazo de un año la persona trabajadora no acredita ante la empresa haber conseguido la misma autorización por la que venía prestando servicios a la empresa, consolidará el puesto y categoría de peón/a con las condiciones indicadas, sin que pueda reclamar nada por dicho concepto.

Artículo 58º. Promoción de empleo.

La empresa fomentará la promoción profesional, para lo cual ofertará entre las personas trabajadoras de categoría inferior aquellos puestos de categoría superior que pudieran quedar vacantes en la plantilla o que fuesen de nueva creación, observando en cualquier caso los principios constitucionales de no discriminación y acomodándose a las reglas comunes para trabajadores de uno y otro sexo. Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación por parte de la empresa.

Para ascender a una categoría profesional distinta de la 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.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de tres meses para el personal titulado y de un mes para el resto del personal. Durante este periodo, el/la trabajador/a ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado/a provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, la persona trabajadora volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría funcional anterior, percibiendo el salario propio del mismo.



En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a cinco meses durante un año o siete durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso.

Cuando se realice la sustitución de un/a conductor/a de baja por IT por un peón/a, cuando el/la conductor/a sea dado de alta, el/la peón/a volverá a su puesto de trabajo anterior, pero conservará un derecho al ingreso preferente como conductor/a en caso de que se produjera alguna vacante en dicho puesto.

Se creará un registro con las solicitudes para todos los puestos de trabajo vacantes o de nueva creación, donde se especifiquen las capacidades, antigüedad y currículum de la persona trabajadora solicitante, valorándose la fecha de solicitud, así como las capacidades profesionales, aptitud y la antigüedad en ese puesto de trabajo, teniendo prioridad los contratados con carácter fijo discontinuo y contratados a jornada parcial, así como la antigüedad en la empresa a la hora de conceder la petición. La promoción no se hará de forma arbitraria.

El enunciado de categorías no presupone necesariamente tener cubiertos los mismos.

CAPÍTULO NOVENO: FALTAS Y SANCIONES

Artículo 59º. Facultad sancionadora.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones, y a los efectos de su aplicación las partes se remiten íntegramente a lo dispuesto en los artículos 54 y siguientes del Capítulo XII del vigente Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 15 de octubre de 2024 y publicado en el BOE de fecha 25 de octubre de 2024, o norma que lo sustituya, y por el Estatuto de los Trabajadores en vigor. Código de convenio 99010035011996.

CAPÍTULO DÉCIMO: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 60º. Igualdad de oportunidades e igualdad y no discriminación LGTBI

La empresa respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se compromete a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Dichas medidas deberán ser negociadas y, en su caso, acordadas, con los representantes legales de las personas trabajadoras, respetando todas las disposiciones legales sobre la materia. Con tal fin se ha elaborado el plan de actuación en materia de igualdad y el protocolo de actuación ante el acoso.

El plan de igualdad elaborado para FOMENTO VALENCIA MEDIOAMBIENTE, S.L. incluye, entre otras materias, acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad de este Convenio Colectivo llevará a cabo el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad en la empresa.

De igual forma, la empresa se compromete a garantizar la igualdad real y efectiva de todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de



género, características sexuales o diversidad familiar. En cumplimiento de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, se adoptarán las siguientes medidas con el fin de crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI: política de no discriminación, formación y sensibilización, procedimientos de denuncia y protección, medidas de apoyo y acompañamiento y revisión y seguimiento de dichas medidas. En todo caso se acordarán entre empresa y representación legal de los trabajadores.

El siguiente conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se ha negociado y acordado en la comisión negociadora del presente convenio colectivo:

- Adaptar las cláusulas que se vengán utilizando respecto a la igualdad y no discriminación con referencia expresa, no sólo a la orientación e identidad sexual, sino también a la expresión de género o características sexuales.
- Formar en materia LGTBI a las personas que participan en procesos de selección y promoción, así como a quienes ocupen puestos directivos o de responsabilidad con más de diez (10) personas a cargo (incluyendo las personas que tenga a su cargo quien sea subordinado suyo).
- Programar actuaciones que promuevan la sensibilización en materia LGTBI de todas las personas trabajadoras.
- Garantizar un lenguaje respetuoso con la diversidad en todas sus comunicaciones, internas y externas.
- Adquirir un compromiso activo con la no discriminación del colectivo LGTBI, a través de la realización de acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla de personas trabajadoras y la difusión interna de medidas específicas en materia LGTBI+.
- Garantizar la igualdad en el acceso a permisos laborales, así como asegurar que todas las personas trabajadoras puedan ejercer sus derechos sin distinción por razón de sexo, orientación, identidad o expresión de género.
- Utilizar uniformes cuya característica sea la neutralidad de género, garantizando la disponibilidad de prendas unisex o, en su defecto, ofreciendo alternativas acordes con la identidad y/o expresión de género de la persona trabajadora.
- No discriminar a las personas trabajadoras del colectivo LGTBI, en procesos de clasificación y promoción profesional, implementando criterios objetivos, transparentes y equitativos que aseguren la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual o identidad y expresión de género.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-

Los anexos que se incorporan constituyen parte del propio convenio colectivo con fuerza para obligar.

Segunda.- Seguridad y salud en el trabajo.

El comité de salud laboral tendrá las funciones y competencias que determine la vigente normativa de seguridad y salud en el trabajo y de prevención de riesgos laborales.

Se establece que la asistencia a la realización del reconocimiento médico de empresa, cuando éste se cite fuera del horario laboral, dará lugar al abono de tres horas extraordinarias.



Tercera.- Formación.

Se constituirá una comisión de formación que estará compuesta por representantes de la empresa y de la personas trabajadoras. La empresa podrá organizar por sí misma o concertando con otras entidades públicas o privadas la posible colaboración para impartir cursos de formación. Las competencias de la comisión de formación serán las relativas al impulso, estudio y dinamización de la formación de las personas trabajadoras sujetas al ámbito del presente convenio.

Dentro de este interés por la formación, la empresa potenciará el estudio de acciones formativas para la adecuada preparación del personal frente a futuros cambios tecnológicos y estimulará la cultura de la formación a fin de hacer más factible la práctica de futuras acciones formativas.

Se acuerda que, con respecto al tiempo de formación necesaria para mantener la tarjeta CAP, en la actualidad 35 horas, serán a cargo de la empresa tanto el coste de dicha formación como las horas que el/la trabajador/a deba destinar a la misma.

Cuarta.- Condiciones para los mandos intermedios.

Para los Mandos Intermedios del centro que a continuación se relacionan se establecen las siguientes mejoras de condiciones:

- Amparo Sala Gadea
 - Carlos Albarran García
 - Domingo Grande Chupa
 - Jose M^a Alcorisa sierra
 - Juan Antonio Rivera Ballesteros
 - Juan Jose Carbonell Gallego
 - Julio Cesar Martínez Alujer
 - Manuel Gonzalez Romero
 - Pablo Calatayud Calatayud
 - Jose Antonio Pelaez Vílchez
 - Manuel Garcia Gonzalez
 - Ionut Ciprian Dumitrache
-
- Disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año
 - Disfrutarán de 4 días de permiso retribuido al año
 - Ayuda para hijos en edad escolar en cuantía de 180,16 € (precio 2024)
 - Plus de ayuda por nacimiento de hijo de 184,92 € (precio 2024)
 - Los inspectores que trabajen la noche de recogida de Fallas y la madrugada de limpieza de la playa en San Juan percibirán un plus de 292,27 € (precio 2024)
 - Cobrarán el Plus de Operario vehículo de manera fija en su nómina
 - La cuantía del plus de Fallas será de 298,27 € (precio 2024)
 - El vestuario laboral de este colectivo se equipará a lo dispuesto en el artículo 26 del anexo II del Convenio
 - Los ayudantes de inspector promocionarán al nivel profesional de inspector en caso de producirse cualquier vacante en dicho nivel

Dichas condiciones serán igualmente aplicables a las nuevas contrataciones de mandos intermedios.

Si un Ayudante de Inspector/a realizara las funciones de Inspector/a durante un periodo continuado de más de 12 meses, adquirirá la categoría de Inspector/a.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-

A los efectos de la aplicación de una sola tabla salarial para todo el personal afecto al presente convenio colectivo se acuerda:

1º. La tabla de general aplicación será la denominada Tabla Salarial Anexo I.

2º. Además, el personal que les sean de aplicación los Anexos II y III percibirá el complemento económico por subrogación según se determina: Cada año de vigencia del convenio la cuantía de este complemento será la diferencia anual entre las tablas salariales del Anexo I y lo que vinieran percibiendo antes de la aplicación de este convenio según los contenidos de los Anexos II y III.

3º. Los complementos económicos por subrogación dejarán de aplicarse una vez que las tablas salariales del Anexo I iguallen o superen la cuantía de los mismos del modo regulado en el artículo 4 del presente convenio y en la Disposición Final del mismo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 4 del presente convenio, en todo aquello que no esté pactado o establecido en los Anexos II y III se estará a lo pactado en el presente convenio.

Por ello ninguna persona trabajadora podrá solicitar el pago de conceptos concurrentes al convenio y al anexo que le sea de aplicación en su caso, siendo excluyentes los conceptos de ambos a excepción de lo aquí pactado expresamente como de cumplimiento para aquel personal de la plantilla a los que les son de aplicación los anexos.

Segunda.- Creación de Comisión Consultiva.

Se creará una comisión consultiva compuesta por miembros de cada representación sindical y por la empresa, que se reunirán con carácter semestral y tratarán asuntos de interés respecto a los servicios prestados, percepción de la ciudadanía sobre los mismos, formación de personas trabajadoras y se le informará de los planes de selección y contratación de personal.

Tercera.-

El presente Convenio ha sido suscrito por la representación legal de la empresa Fomento Valencia Medioambiente, S.L., y, en representación de los/as trabajadores/as del Centro de Trabajo de Valencia Zona 3, por el Comité de Empresa de éste, en el que hay representantes de los sindicatos CGT, CC.OO. y U.G.T., y las Secciones Sindicales de CGT y CC.OO. y U.G.T. constituidas en el mismo, a cuyo efecto se reconocieron como interlocutores legitimados en sesión del día 18 de Mayo de 2023, conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 de la R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y acordado por decisión libre y unánime de ambas representaciones.

En Valencia, a 11 de diciembre de 2025.



ANEXO II

Personal Subrogado por la UTE SECOPSA NAGARES RULV, Valencia Zona 3, procedente de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCC), Valencia-Capital Zona Norte.

Artículo 1º. Ámbito de aplicación personal.

El presente anexo será de aplicación para todo el personal operario, mando intermedio, administrativo y técnico, subrogado por la empresa UTE SECOPSA NAGARES RULV, Valencia Zona 3, en fecha 1 de noviembre de 2005, procedente de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., y estén adscritos a la contrata de los servicios de limpieza pública viaria, recogida de residuos sólidos urbanos, talleres y oficinas de Valencia Zona 3 que la empresa FOMENTO VALENCIA MEDIOAMBIENTE, S.L., Valencia Zona 3 tiene adjudicados por el Excmo. Ayuntamiento de la ciudad de Valencia, que son:

- FLETCHER GÓMEZ, ENCARNACIÓN
- CABAÑERO HIGUERA, JESÚS PEDRO
- DAZA MARTÍN, ANTONIO
- FRAILE GUTIÉRREZ, JOSÉ MANUEL
- GIL IRANZO, BENIGNO
- MONTEMAYOR OLIVAS, FRANCISCO
- NIETO CANO, VALERIANO
- OLEGARIO NAVARRO, MIGUEL ÁNGEL
- CARBONELL RODRIGO, FRANCISCO
- MADRID DOLZ, GABRIEL
- SALVADOR MESA, FELICIANO
- SALAS ABAD, JUAN
- ZARAGOZA BOSCA, SERAFÍN
- SERRANO BRESÓ, RAFAEL
- SERRANO BRESÓ, ANTONIO
- BAGÁN MONFERRER, JOSÉ MARÍA
- GIL IRANZO, FRANCISCO
- CASTILLO MARTÍNEZ, FÉLIX
- PAYÁ MORTES, NURIA ASUNCIÓN

Artículo 2º. Contenido.

La totalidad del contenido del presente anexo en su conjunto y cómputo anual, a todos los efectos, tiene la consideración de garantías “ad personam”, salvo el complemento por subrogación (artículo 6 del presente Anexo), siendo absorbidas por los futuros convenios colectivos en la medida en que estos igualen o mejoren el contenido del presente anexo tal y como se recoge en el artículo 4 y en la Disposición Final del Convenio del que deriva el presente anexo.

Artículo 3º. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este anexo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual, por lo que no podrán ser modificadas, reconsideradas, renegociadas o parcialmente apreciadas separándolas de su contexto íntegro.



Lo pactado en el presente anexo prevalecerá sobre lo establecido en el texto del convenio, excluyendo la aplicación de este último en caso de concurrencia, prevaleciendo asimismo lo pactado en cuanto al cálculo de la antigüedad que se aplicará según lo establecido en el artículo 8 del presente convenio.

Artículo 4º. Incrementos.

Al contenido tanto salarial como económico del presente anexo se le aplicarán los incrementos que en cada momento determine el convenio.

Artículo 5º. Diferencias salariales.

Las personas trabajadoras, a la fecha de la firma del acta de referencia, cuya estructura salarial viniera determinada por el convenio en que fueron subrogados, pasarán a la nueva estructura salarial del convenio firmado.

Las diferencias salariales existentes, y que serán reconocidas por la empresa, pasarán a cobrarse como “complemento por subrogación”, sin perjuicio de la antigüedad. Dicho complemento será revisado anualmente en función de las diferencias entre los salarios, en su conjunto y por cómputo anual, del convenio y lo reconocido a cada trabajador/a, exceptuando la antigüedad y de acuerdo con lo pactado en el artículo 4 del Convenio del que deriva el presente Anexo. Dicho complemento se realizará tal y como describe el artículo siguiente.

Artículo 6º. Complemento por subrogación.

La unificación en el complemento por subrogación de los complementos que el/la trabajador/a venía percibiendo, según lo pactado en el artículo 5 del presente Anexo, no implica variación en las condiciones laborales que dieron lugar en su día a su establecimiento y percepción.

A los efectos del complemento por subrogación se tendrá en cuenta para el cálculo del mismo aquellos complementos que el trabajador, dependiendo de su categoría, viniera percibiendo en el momento de entrada en vigor del presente Anexo, por ello se calculará para cada categoría el complemento por subrogación que le corresponda, no pudiendo solicitar que le sean incluidos además aquellos complementos que no viniera percibiendo y que podrán ser los siguientes:

- Salario Base.
- Plus penoso, tóxico y peligroso:
 - o El personal que preste sus servicios en las actividades así consideradas, excepción hecha de los grupos de técnicos, administrativos, mandos y subalternos, percibirá en concepto de penosidad y peligrosidad el presente complemento tal y como se indica en el Convenio.
 - o La diferencia de dicha cantidad con lo que estaba cobrando con anterioridad se percibirá a través del complemento de subrogación.
 - o Los/as conductores/as de máquinas barredoras percibirán por día efectivo de trabajo el 30% de salario base por las causas de penosidad, peligrosidad y toxicidad, en las mismas condiciones que lo anteriormente citado.
- Plus nocturno:
 - o Todos los/as trabajadores/as que realicen la jornada entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado. El presente complemento se percibirá tal y como se indica en el Convenio.
 - o La diferencia de dicha cantidad con lo que estaba cobrando con anterioridad se percibirá a través del complemento de subrogación.
- Plus puesta en marcha y cierre de operaciones:



- El personal que percibe este plus por realizar una hora más diaria, dejará de realizarla a partir del 1 de enero de 2019 sin ninguna repercusión económica. Los empleados afectados por la presente medida son:
 - D. Benigno Gil Iranzo
 - D. Jesús Pedro Cabañero Higuera
 - D. José Manuel Fraile Gutiérrez
 - D. José María Aguilar Miralles
 - D. Miguel Ángel Olegario Navarro
 - D. Francisco Carbonell Rodrigo
- La cuantía que percibían por este concepto pasarán a percibirla como complemento “ad personam”.
- Plus actividad personal recogida domiciliaria:
 - Para el personal de recogida de basura domiciliaria se establece un plus de actividad por día efectivamente trabajado por el importe señalado en tablas en contraprestación del mayor rendimiento de trabajo en la jornada normal. El personal adscrito a la recogida de basuras percibirá este plus sólo en el caso de que, realizando la total recogida de basuras en la totalidad del itinerario de forma correcta y cumpliéndose las condiciones organizativas del servicio y técnicas del vehículo, finalice el trabajo dentro de la jornada normal. Este plus no será consolidable, siendo absorbible y compensable.
 - Se devengará en los casos en que no se acabe el trabajo dentro de la jornada normal por causas ajenas a la voluntad de los operarios. En estos casos, el exceso posible de tiempo sobre la jornada normal que se realizase se abonará como horas extras. Se entiende por jornada normal la recogida en el presente anexo en el artículo 10.
- Plus actividad personal de talleres:
 - Se mantendrá el importe del plus de actividad para el personal de talleres, que pasará a cobrarse en el plus de subrogación.
- Plus de actividad personal recogida de contenedores de hospital, mercados y lavacontenedores:
 - Se mantiene el importe del presente plus, que pasará a cobrarse dentro del plus de subrogación, con carácter funcional, para los trabajadores que realicen alguno o varios de los siguientes servicios: recogida de mercados y recogida de hospitales.
 - Para las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el camión lavacontenedores, este plus funcional, y por día efectivo trabajado, mantendrá el importe que venía cobrando dentro del plus de subrogación.
- Plus recorrido y mantenimiento:
 - Se mantiene el importe que se venía cobrando del presente plus por día efectivamente trabajado para los/as conductores/as de recogida, por el cual se compensará la posible prolongación de jornada, comprometiéndose los/as conductores/as a recoger el vehículo en talleres, recoger a la hora en punto al personal en los cuartelillos, verter los residuos y dejar el vehículo en los talleres, así como la realización de las labores rutinarias de vigilancia y limpieza del vehículo.
 - En caso de que por causas no imputables a la voluntad de un/a conductor/a la jornada de trabajo se prolongase más de 8 horas y 48 minutos, todo el tiempo que exceda se abonará como horas extras.
 - Dicho complemento se cobrará a través del complemento de subrogación.
- Plus asistencia:



- Se mantiene el importe del presente plus de asistencia, que pasará a cobrarse en el plus de subrogación, para cada categoría del personal de recogida, limpieza y talleres.
- Este plus se abonará mensualmente siempre que no se haya faltado a la puntualidad o dejado de asistir al trabajo injustificadamente, y se penalizará dividiendo el plus por los días laborales del mes y multiplicando el cociente por las faltas cometidas en dicho mes.
- Este plus será computable para la percepción de las vacaciones.
- Este complemento se percibirá a través del complemento de subrogación.
- Plus o complemento reconversión recogida:
 - Se mantiene el presente plus, que pasará a cobrarse en el plus de subrogación, en el importe que se venía cobrando, y como contraprestación a las modificaciones de condiciones de trabajo realizadas en el servicio de recogida de residuos acordadas entre la empresa y el comité de empresa mediante acuerdo de 30 de mayo de 1990, siempre que trabajo de forma efectiva y correcta, terminando el servicio todos los domingos y festivos que les corresponda en función del cuadro de turnos establecidos por la empresa para la realización de este servicio de recogida, consistente básicamente en turnos de siete días, con cinco días de trabajo y dos de descanso conforme a lo acordado. Este plus aparece en la tabla salarial anexa denominado plus de recogida.
 - Este complemento será devengable mensualmente y se abonará siempre que la persona trabajadora preste servicio efectivo todos los domingos y festivos que por turno le corresponda. Este complemento, atendido a las causas de su establecimiento, es funcional, por lo que no tiene la consideración de consolidable. El personal del servicio de recogida que faltase en domingo o festivo al servicio que por turno le correspondiere trabajar será penalizado en el presente complemento con un descuento por importe de 83,41 euros por falta cometida en cada uno de esos días. No opera esta penalización en los casos de faltas plenamente justificadas. Las ausencias cometidas con ocasión del disfrute de permisos retribuidos y sin retribuir establecidos en los artículos 33 y 34 de este convenio no se entenderán como causa justificada, por lo que en estos casos procederá la oportuna penalización o descuento por el importe anteriormente indicado.
 - Este complemento se percibirá a través del complemento de subrogación.
- Plus transporte:
 - Se abonará un plus de transporte por día realmente trabajado según el importe fijado en la tabla salarial. De acuerdo a lo establecido en el artículo 23 del presente convenio, a partir del 1 de enero de 2024 este Plus se incrementará en 10 € mensuales.
 - Este complemento no se percibirá a través del complemento de subrogación.
- Plus convenio:
 - Se mantiene el importe del presente plus de convenio, que pasará a cobrarse en el plus de subrogación, para las categorías y por el importe que se venía percibiendo.
 - Este plus se cobrará por jornada efectivamente trabajada con un rendimiento normal y correcto.
- Plus de fallas:
 - Este plus se cobrará según lo estipulado en el artículo 25 de este convenio.



Artículo 7º. Anticipo.

El personal operario percibirá un anticipo de 300,51 euros el día 15 de cada mes y una liquidación final el día 30 de cada mes.

Artículo 8º. Antigüedad.

El personal afectado por el presente convenio colectivo mantendrá la promoción económica en función de su tiempo de permanencia en la empresa de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 2 años, 5 por ciento del salario base según la siguiente tabla.
- A los 4 años, 10 por ciento del salario base según la siguiente tabla.
- A los 6 años, 15 por ciento del salario base según la siguiente tabla.
- A los 8 años, 20 por ciento del salario base según la siguiente tabla.
- A los 9 años, 25 por ciento del salario base según la siguiente tabla.
- A los 16 años, 40 por ciento del salario base según la siguiente tabla.
- A los 21 años, 60 por ciento del salario base según la siguiente tabla.

Este porcentaje de antigüedad se aplicará sobre el Salario Base definitivo del año 2022 del Anexo II, según la siguiente tabla:

Días de aplicación: 365
Categoría de puesto de trabajo Salario Base

- | | |
|-----------------------|-------|
| - Conductor/a | 29,30 |
| - Peón/a | 28,55 |
| - Peón/a especialista | 28,81 |
| - Almacenero/a | 29,30 |
| - Peón/a operario/a | 28,55 |

La antigüedad se cobra a partir del uno de enero del año en que se va a cumplir.

A partir del 1 de enero de 2023 se aplicará sobre los importes anteriores el porcentaje de incremento salarial para cada año.

- De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de este convenio, el personal proveniente de FCC (Anexo II) percibía su porcentaje de antigüedad sobre un importe equivalente al salario base que cobraban en FCC, que se ha ido actualizando con las mismas subidas que el convenio, pero que es inferior al salario base 2022 de Convenio. Para realizar la equiparación del complemento de antigüedad, se calculará la diferencia entre el salario base del antiguo anexo II, debidamente actualizado, y el salario base del convenio colectivo de empresa vigente en cada momento y el importe resultante de dicha diferencia se actualizará a los efectos del abono del complemento de la antigüedad, según el siguiente cálculo proporcional y plazos:
 - o en el año 2022 un tercio de dicha diferencia,
 - o en el año 2023 otro tercio, y
 - o en el año 2024 se calculará el complemento de la antigüedad sobre el salario base establecido en las tablas únicas del convenio a fecha 01/01/2024.

Artículo 9º. Gratificaciones extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de este convenio.



Artículo 10º. Jornada de trabajo.

Para el personal operario de recogida domiciliaria de basuras y lavacontenedores, todos los turnos tendrán una jornada de 38 (treinta y ocho) horas semanales distribuidas en turnos rotativos, con una jornada diaria de 7 horas y 36 minutos para los/as peones/as y 8 horas y 36 minutos para los/as conductores/as.

Artículo 11º. Festivos recogida residuos domiciliarios.

El personal del servicio de recogida de residuos domiciliarios realizará su servicio durante todos los días naturales del año. No obstante disfrutará como fiestas laborales no recuperables y retribuidas las siguientes fiestas de carácter nacional: 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre.

Los demás días festivos, dada la consideración de servicio público que tiene la recogida de residuos domiciliarios, se consideran a todos los efectos como hábiles para la prestación del trabajo, teniendo este acuerdo el carácter de obligado cumplimiento, siendo un todo orgánico e indivisible y considerado globalmente junto con las restantes condiciones pactas en este Anexo.

En los tres mencionados festivos, el servicio de recogida de basuras será prestado por personal voluntario adscrito tanto a limpieza viaria como a la recogida, garantizándose en todo caso por el personal la prestación del servicio de recogida de residuos domiciliarios.

La retribución que se abonará al personal voluntario que efectúe las suplencias correspondientes a los tres días indicados será un importe único de 132,36 (precio 2024) euros para el conductor y 129,64 euros (precio 2024) para el peón por trabajo efectivo en los citados festivos. Este concepto y cantidad tiene carácter funcional, no siendo consolidable. Para el personal proveniente de limpieza el abono de estas cantidades es incompatible con la percepción del plus o complemento de reconversión de recogida.

Artículo 12º. Vacaciones.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 32 de este convenio.

Artículo 13º. Permisos retribuidos.

Se estará a lo establecido en el artículo 33 de este convenio

Para el personal de recogida de residuos domiciliarios los días de permiso retribuido no serán coincidentes en domingos y festivos, salvo necesaria causa de necesidad y previa justificación ante la empresa, en cuyo caso podrán ser permutables por otro domingo o festivo que le corresponda descanso semanal según el cuadrante de turnos de trabajo.

Artículo 14º. Complemento por enfermedad.

A las personas trabajadoras afectas al presente anexo que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa les abonará desde el primer día de la baja de la incapacidad temporal el subsidio que les reconozca la Seguridad Social, y que actualmente es el 60% de la base de cotización desde el cuarto día hasta el vigésimo día.

En el mismo proceso de baja por IT por enfermedad, desde el día 15 de la baja hasta el día 240 de la baja se abonará por la empresa un complemento del 25% de la base reguladora de enfermedad.



Así mismo se perderá en la proporción en que sea mejorada por la Seguridad Social la vigente prestación económica por incapacidad temporal.

Cuando el/la trabajador/a en situación de incapacidad temporal sea requerido por los servicios médicos de empresa a pasar reconocimiento médico, la empresa le abonará los gastos de desplazamiento equivalentes a un viaje de ida y vuelta en transporte público colectivo o en servicio público de taxi, siempre que este último medio sea necesario para el transporte del enfermo o las dolencias lo requieran.

El personal del grupo de mandos intermedios, en caso de enfermedad común o accidente laboral, percibirá durante el tiempo que permanezca de baja el mismo salario que si se encontrase en situación de alta en el trabajo.

Artículo 15º. Complemento por hospitalización.

Todo el personal afecto al presente anexo que necesite ser hospitalizado y en tanto dure la hospitalización percibirá con cargo a la empresa un complemento que garantice el ciento por ciento de la base de cotización que venía percibiendo el mes anterior a la situación de incapacidad temporal.

La empresa abonará al trabajador en situación de post-hospitalización un complemento a la prestación que perciba de la Seguridad Social durante 60 días tras la hospitalización hasta garantizar el ciento por ciento del salario base y antigüedad, y ello siempre que continúe en situación de incapacidad temporal.

Artículo 16º. Indemnización por muerte o invalidez absoluta por accidente laboral.

En caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta, derivados de accidente laboral de alguna persona trabajadora afecta al presente convenio colectivo, la empresa abonará a la persona trabajadora en caso de invalidez o a sus legítimos herederos en caso de fallecimiento, una indemnización a tanto alzado y por una sola vez que se fija en la cuantía de 33.790,73 euros (precio 2024). La percepción de dicha indemnización es incompatible con el premio de jubilación en caso de invalidez absoluta. La empresa podrá contratar el pago con una compañía de seguros a los efectos legales.

Artículo 17º. Ayuda a personas con diversidad funcional.

Se estará a lo establecido en el artículo 51 del presente convenio.

A) Todo aquel trabajador que acredite que su hijo sigue cursos de enseñanza especial para personas con diversidad funcional, recibirá además 147,70 euros (precio 2024).

B) La empresa abonará una vez al año la cantidad de 3.178,46 euros (precio 2024) que deberán ser destinados para ayuda a hijos con diversidad funcional de los trabajadores que asistan a colegios especiales de educación. Esta cantidad se abonará el 15 de septiembre.

C) Para aquellos trabajadores con diversidad funcional en activo en la empresa afectados por este convenio, que tengan la condición reconocida de personas con discapacidad en un grado igual o superior al 33% por el correspondiente Organismo Oficial de la Seguridad Social o Generalitat Valenciana, la empresa les abonará mensualmente la cantidad de 253,97 euros (precio 2024) en concepto de ayuda por su discapacidad. Será condición para recibir esta ayuda anual de la empresa que el trabajador acredite ante la misma su grado de discapacidad reconocido. Esta ayuda dejará de percibirse en el supuesto de que al trabajador se le haya reducido dicho grado de discapacidad por la Seguridad Social o que la misma haya quedado sin



efecto, debiendo comunicarlo éste a la empresa. Esta ayuda se actualizará aplicándose el porcentaje de incremento salarial correspondiente para cada año.

Artículo 18º. Premio de natalidad.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 52 del presente convenio

Artículo 19º. Jubilación.

La jubilación será obligatoria a la edad prevista en la normativa de aplicación en cada momento para todos los/as trabajadores/as afectados por este convenio. No obstante, no afectará a aquellos trabajadores que no tengan la carencia del plazo legal mínimo de cotización que les garantice las prestaciones de jubilación por la Seguridad Social, que podrán continuar prestando sus servicios en la empresa hasta que se alcance dicho plazo mínimo.

Toda persona trabajadora afecta al presente convenio que se jubile con edades comprendidas entre los 63 y 66 años inclusive, percibirá como premio de jubilación la cantidad que se establece en la siguiente escala:

- A los 63 años, 759,51 euros (precio 2024)
- A los 64 años, 670,14 euros (precio 2024)
- A los 65 años, 595,68 euros (precio 2024)
- A los 66 años, 342,56 euros (precio 2024)

Dicho premio de jubilación se percibirá por año de servicio o fracción superior a 6 meses que acredite en estos servicios públicos de Valencia. Cuando el trabajador rescinda el contrato con la empresa y posteriormente sea alta en la misma, el tiempo trabajado con anterioridad a su rescisión no será computado a efectos de este premio, contándole el derecho al mismo a partir de la última fecha de alta en la empresa.

Este premio de jubilación se hará efectivo al mismo tiempo que la liquidación de partes proporcionales que le corresponda. Así mismo, este premio de jubilación se concederá igualmente a las personas trabajadoras que, reuniendo las condiciones exigidas para su percepción excepto el límite de edad establecido, causen baja en la empresa por pasar a la situación de invalidez permanente total, invalidez absoluta o incapacidad permanente total para su trabajo habitual.

El premio de jubilación establecido en este artículo no es de aplicación al personal que haya optado por la jubilación parcial anticipada gradual y flexible regulada en el artículo 52º del convenio en el marco de las normas legales vigente que la posibilitan y amparan.

Artículo 20º. Jubilación anticipada.

Deberá pactarse individualmente entre empresa y trabajador/a. No obstante, las partes negociadoras del presente convenio acuerdan señalar el marco de la mencionada negociación en base a los siguientes criterios:

A) Abono del premio de jubilación siempre que se cumplan los requisitos establecidos para el mismo.

B) La persona trabajadora percibirá el 50% de la cantidad que tuviera que percibir en concepto de antigüedad desde el momento de la baja hasta el último día del mes en que cumpla 64. El premio de jubilación establecido en este artículo no es de aplicación al personal que haya optado por la jubilación parcial anticipada graduada y flexible regulada en el artículo 54º del convenio en el marco de las normas legales vigentes que la posibilitan y amparan.



PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS

Artículo 21º. Plus inspección.

Para aquellas personas trabajadoras con categoría de inspectores/as de servicio que a fecha 01/01/99 venían percibiendo y tenían como complemento de garantía personal y a título individual el concepto plus complementario, éste pasa a denominarse “plus de inspección”, que también tendrá la consideración de garantía personal individual sujeta al desempeño de su función de inspector/a y en contraprestación a las funciones aquí reflejadas.

Cuando en aquellos se produzca un cambio de antigüedad, el incremento salarial que represente será abonado y no será compensado del plus de inspección. Aquellos inspectores/as de servicios con desempeño de su función que venían percibiendo a fecha 31 de diciembre de 2003 el plus de inspección lo mantendrán en su importe como garantía “ad personam”.

Artículo 22º. Festivos trabajados mandos intermedios.

El personal con categoría dentro del grupo de Mandos Intermedios que por razón de su categoría y funciones trabaje en domingos y festivos ejerciendo funciones de mando intermedio que por turno de trabajo para dichos días le corresponda realizar, siguiendo las instrucciones operativas de la empresa, percibirá como retribución económica por trabajar en dichos días la cantidad de 207,41 euros (precio 2024) para el que trabaje en el turno de día y de 218,02 euros (precio 2024) para el que trabaje en el turno noche. El percibo de estas cantidades no dará lugar al devengo ni percepción de horas extraordinarias.

Artículo 23º. Gratificaciones extraordinarias mandos intermedios.

El personal con categoría de inspector de servicios percibirá las gratificaciones extraordinarias de Navidad, verano y beneficios a razón de importe de una mensualidad completa de su salario. Al colectivo de mandos intermedios no le será de aplicación ni percibirá la gratificación de San Martín de Porres.

Artículo 24º. Jornada laboral y horarios de mandos intermedios.

La jornada laboral queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo que se corresponden en función de las fiestas legales establecidas en el calendario laboral (nacionales, autonómicas y locales) en un cómputo anual de 1.776 horas de trabajo efectivo, con la distribución horaria según sistema de turnos establecido por la empresa en función de los servicios diarios a los que están sujetos y competen a los mandos intermedios. Los horarios se adaptarán a las necesidades operativas del servicio.

No les será de aplicación, en ningún caso, a los mandos intermedios la jornada pactada en el convenio, seguirán con la establecida en este artículo.

Artículo 25º. Vacaciones.

El personal perteneciente al grupo de mandos intermedios disfrutará de treinta días naturales de vacaciones. De conformidad con la empresa, dicho periodo podrá fraccionarse en periodos mínimos de una semana. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable.

Artículo 26º. Ropa de trabajo mandos intermedios.

Temporada de verano

- 2 pantalones



- 2 camisas
- 1 par zapatos
- 1 cazadora
- 1 toalla

Temporada de invierno

- 2 pantalones
- 2 camisas
- 1 par zapatos
- 1 cazadora
- 1 toalla

Además de las prendas citadas, que son de entrega anual, se entregará a los inspectores/as de servicios y encargados un anorak cada dos años. Para los inspectores/as de servicio se entregará un jersey en el año alternativo que no se entregue anorak.

Las fechas de entrega serán las comprendidas entre el 1 y el 10 de mayo y el 1 y el 10 de noviembre, respectivamente.

PERSONAL GRUPO TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Artículo 27º. Pagas extraordinarias.

Para el personal de las categorías de técnicos/as y administrativos/as las gratificaciones de Navidad, verano y beneficios serán de una mensualidad completa cada una de ellas.

Artículo 28º. Plus complementario.

Para el personal del punto anterior que en fecha 1 de enero de 1996 estaba de alta en la empresa conservará el Plus Complementario en la cuantía que a cada uno corresponde como garantía "ad personam" y durante la vigencia del presente convenio.

Cuando se produzca un cambio de antigüedad, el incremento salarial que represente será abonado y en ningún caso compensado con el Plus Complementario.

Artículo 29º. Complemento de enfermedad.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente del personal afectado en el presente anexo percibirán durante el tiempo que permanezcan de baja el mismo salario que si se encontrase en situación de alta en el trabajo.

Artículo 30º. Antigüedad.

La antigüedad será para el personal técnico y administrativo de 2 bienios al 5% cada uno y quinquenios del 7% cada uno, pagados de acuerdo con el Convenio Provincial de Construcción de Valencia.

Artículo 31º. Jornada laboral y horarios del personal técnico y administrativo.

La jornada laboral queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo que se corresponden en función de las fiestas legales establecidas en el calendario laboral (nacional, autonómico y local) en un cómputo anual de 1.776 horas de trabajo efectivo.

La jornada laboral se realizará en horarios de lunes a viernes conforme a la siguiente distribución horaria:



- De lunes a jueves: Mañanas de 8:30 a 14:00 horas. Tardes de 16:00 a 19:00 horas.
- Viernes: Mañanas de 8:30 a 14:30 horas.

Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre se realizará jornada intensiva con horario de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

Tanto la distribución horaria semanal como el periodo de jornada intensiva estarán supeditados a los posibles cambios que en los mismos puedan realizarse atendiendo a las necesidades organizativas de la empresa y a las directrices que en materia horaria establezcan los servicios centrales para el conjunto de las delegaciones. Por ello no les será de aplicación la jornada pactada en el convenio y seguirán manteniendo la presente.

Artículo 32º. Festivos.

Para el personal técnico y administrativo se consideran festivos el segundo día de Navidad y el segundo día de Pascua de Resurrección. Así mismo se cambiará la festividad de San Martín de Porres al día anterior al 19 de marzo, y si aquel fuese festivo, pasaría al día siguiente, esto es, el 20 de marzo.

Artículo 33º. Vacaciones.

El personal técnico y administrativo del presente anexo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones. De conformidad con la empresa, dicho periodo podrá fraccionarse en periodos mínimos de una semana. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable.

Si por necesidades de la empresa no pudiera realizarse el periodo completo de vacaciones de forma continuada, estas se considerarán como de veintidós días laborables a efectos de disfrute.

Artículo 34º. Retribución horas extraordinarias para cada categoría.

Horas Extras 2024

DIA	Hora extra 1ª y 2ª	Hora extra 3ª y siguientes y festivas	Festivos
CONDUCTOR/A	17,04	19,63	124,26
PEON/A	16,53	18,93	119,83
PEON/A ESPECIALISTA	16,84	19,23	121,72
OPERARIO/A MANTENIMIENTO	16,78	19,27	121,98
INSPECTOR/A	18,34	20,94	132,55

NOCHE	Hora extra 1ª y 2ª	Hora extra 3ª y siguientes y festivas	Festivos
CONDUCTOR/A	19,63	22,94	145,21
PEON/A	18,93	21,64	136,98
PEON/A ESPECIALISTA	19,14	21,83	138,18
OPERARIO/A MANTENIMIENTO	19,27	22,25	140,84
INSPECTOR	20,66	23,64	149,64



Artículo 35º. Final.

En todo caso en lo no previsto por el presente Anexo se estará a lo pactado en el Convenio Colectivo.



ANEXO III

Personal Subrogado por la UTE SECOPSA NAGARES RULV, Valencia Zona 3, procedente de la empresa Sociedad de Agricultores de la Vega, S.A.

Artículo 1º. Ámbito de aplicación personal.

El presente anexo será de aplicación para todo el personal operativo, mandos intermedios, administrativo y técnico subrogado por la empresa UTE SECOPSA NAGARES RULV, Valencia Zona 3, en fecha 1 de noviembre de 2005, procedente de la empresa Sociedad de Agricultores de la Vega, S.A. y que estén adscritos a la contrata de los servicios de limpieza pública viaria, recogida de residuos sólidos urbanos, talleres y oficinas de Valencia, Zona 3, que la empresa FOMENTO VALENCIA MEDIOAMBIENTE, S.L., tiene adjudicados por el Excmo. Ayuntamiento de la ciudad de Valencia y que son:

- MAYOR ALCOVER, ANTONIO MIGUEL
- GARCÍA ROSSI, JOSÉ JOAQUÍN
- CHUST LÓPEZ, VICENTE
- ANTE REDONDO, JOSÉ
- SÁEZ SÁEZ, ENRIQUE
- PARDO MAURENTE, SEBASTIÁN
- MOYÁ ESCRICH, FERNANDO
- BALLESTER REBOLLOSO, FRANCISCO
- MATE PELEJERO, LUIS
- GALLEGO WATKINS, REYES
- GALLEGO CIFUENTES, CIRILO
- VALLE SANZ, MIGUEL
- ALBARRÁN GARCÍA, CARLOS
- ROMERO ALCOLEA, NICANOR
- VÁZQUEZ MONTENEGRO, ISIDORO
- MORENO CIFUENTES, LORENZO
- MORENO CIFUENTES, MIGUEL ÁNGEL
- ARROYO CARPES, VICENTE ENRIQUE

Artículo 2º. Contenido.

La totalidad del contenido del presente anexo en su conjunto y cómputo anual, a todos los efectos, tiene la consideración de garantías "ad personam", salvo el complemento por subrogación (artículo 6º del presente Anexo), siendo absorbidas por los futuros convenios colectivos en la medida en que estos igualen o mejoren el contenido del presente anexo tal y como se recoge en el artículo 4º y en la Disposición Final del convenio del que deriva el presente anexo.

Artículo 3º. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este anexo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual, por lo que no podrán ser modificadas, reconsideradas, renegociadas o parcialmente apreciadas separándolas de su contexto íntegro.



Lo pactado en el presente Anexo prevalecerá sobre lo establecido en el texto del Convenio, excluyendo la aplicación de este último en caso de concurrencia.

Artículo 4º. Incrementos.

Al contenido tanto salarial como económico del presente anexo se le aplicará los incrementos que en cada momento determine el convenio.

Artículo 5º. Antigüedad.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del presente convenio.

Artículo 6º. Ayuda por hijos en edad escolar.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 52 del presente convenio.

Artículo 7º. Disposición final.

En lo no establecido por el presente anexo se establece que será de aplicación lo pactado en el Convenio Colectivo de la Empresa.



TABLAS PROVISIONALES 2025 ANEXO I

ANEXO I									
CONCEPTOS	S. Base	P. Noct	P. Pen	P. Act	P.Tran	P.Fallas	Plus equi	Bruto anual	
PERSONAL OPERARIO	16	12	12	12	12	1	12		
Cond. Recogida Dia	1066,10	0,00	266,52	424,96	169,08	248,28	58,47	27632,71	
Cond. Recogida Noche	1066,10	266,52	266,52	376,97	169,08	248,28	15,39	30255,04	
Cond. Limpieza Dia	1066,10	0,00	266,52	424,96	169,08	248,28	44,75	27632,71	
Cond. Limpieza Noche	1066,10	266,52	266,52	376,97	169,08	248,28	65,84	30255,04	
Peon/a Recogida Dia	984,90	0,00	246,22	428,81	169,08	248,28	81,25	26136,02	
Peon/a recogida Noche	984,90	246,22	246,22	383,83	169,08	248,28	47,99	28551,01	
Peon/a limpieza Dia	984,90	0,00	246,22	86,92	169,08	248,28	52,39	22033,31	
Peon/a Limpieza Noche	984,90	246,22	246,22	42,58	169,08	248,28	30,63	24455,95	
Operario/a barredora Dia	984,90	0,00	246,22	248,59	169,08	248,28	*	23973,39	
Operario/a barredora Noche	984,90	246,22	246,22	204,23	169,08	248,28	*	26395,78	
Operario/a Mante. Dia	984,90	0,00	246,22	428,52	169,08	248,28		26132,56	
Operario/a Mante. Noche	984,90	246,22	246,22	384,18	169,08	248,28		28555,20	
Oficial/a 1ª Taller	1114,38	0,00	278,60	422,50	169,08	248,28		28520,53	
Oficial/a 2ª Taller	1071,23	0,00	267,81	424,61	169,08	248,28		27725,86	
Oficial/a 3ª Taller	1045,16	0,00	261,29	425,81	169,08	248,28		27244,96	
Aprendiz/a de Taller	756,64	0,00	189,16	326,76	169,08	248,28		20574,54	
PERSONAL SUBALTERNO	16			12	12	1			
Controlador/a Base	912,52	0,00	0,00	167,46	154,75	241,52		19352,48	
PERSONAL ADMINISTRATIVO	16			12	12	1			
Jefe/a de 1ª	1546,07	0,00	0,00	167,47	154,75	241,52		29772,95	
Jefe/a de 2ª	1346,46	0,00	0,00	167,47	154,75	241,52		26489,93	
Oficial/a de 1ª	1295,55	0,00	0,00	167,47	154,75	241,52		25652,23	
Oficial/a de 2ª	1061,25	0,00	0,00	167,47	154,75	241,52		21798,63	
Auxiliar administrativo/a	1013,86	0,00	0,00	167,47	154,75	241,52		21018,99	
PERSONAL TECNICO	16		12	12	12	1			
Titulado/a Superior	1819,66	0	0	167,46	154,75	241,52		34272,96	
Titulado/a Medio	1546,07	0	0	167,46	154,75	241,52		29772,95	
Jefe/a de servicios	1365,96	0	0	167,46	154,75	241,52		26810,50	
Encargado/a de Servicios	1264,37	0	0	167,46	154,75	241,52		25139,55	
Encargado/a de Taller	1162,80	0	0	167,46	154,75	241,52		23468,92	
Inspector/a	1061,25	0,00	0,00	462,21	154,75	241,52		25484,59	
Ayudante de inspector/a	1013,85	0	253,46	167,46	154,75	241,52		24145,71	
Auxiliar tecnico	1061,25	0	0	167,46	154,75	241,52		21798,63	
								319,53	
								319,53	

* OPERARIO/A BARREDORA DIA ART. 24
* OPERARIO/A BARREDORA DIA ART. 24

319,53
319,53



ANEXO II

TABLAS PROVISIONALES 2025 ANEXO II

CONCEPTOS Y CATEG.	SALARIO BASE	PLUS NOCTUR.	PLUS PENOS.	PLUS CONV.	PLUS ACTIV.	PLUS LAVA.	PLUS RECORRIDO	PLUS ASIST.	PLUS TRAS.	PLUS FALIAS	P. PUESTA MARCHA	PLUS RECOG.	TOTAL BRUTO	DIF. FCC/FOVASA	PLUS SUBRO.
VECES DE APLICACIÓN	485	247	247	247	247	247	247	12	227	1	247	12			
COND. RECOG. DIA	31,06	0,00	9,35	5,10	14,95	0,00	12,23	109,28	7,07	248,28	0,00	344,01	32637,87	5005,16	417,10
COND. RECOG. NOCHE	31,06	9,35	9,35	5,10	14,18	0,00	12,23	95,00	7,14	248,28	0,00	344,01	34603,06	4348,02	362,34
COND. LAVACON. DIA	31,06	4,71	9,35	5,10	0,00	8,10	0,00	218,96	7,07	248,28	20,66	344,01	35508,09	7875,38	656,28
COND. LAVACON. NOCHE	31,06	9,35	9,35	5,10	0,00	7,15	0,00	204,82	7,14	248,28	23,86	344,01	37058,46	6803,42	566,95
PEON/A RECOG. DIA	30,26	0,00	9,19	4,76	25,61	0,00	0,00	113,97	5,78	248,28	0,00	344,01	31482,88	5346,87	445,57
PEON/A RECOG. NOCHE	30,26	9,19	9,19	4,76	24,73	0,00	0,00	99,98	5,81	248,28	0,00	344,01	33399,02	4848,02	404,00
PEON/A LAVACON. DIA	30,26	0,00	9,19	4,76	0,00	8,10	0,00	252,16	5,78	248,28	0,00	344,01	28839,75	2703,73	225,31
PEON/A LAVACON. NOCHE	30,26	9,19	9,19	4,76	0,00	7,15	0,00	238,26	5,81	248,28	0,00	344,01	30715,38	2165,37	180,45
PEON/A ESP. REC. DIA	30,52	0,00	9,27	4,93	25,45	0,00	0,00	112,82	5,79	248,28	0,00	344,01	31644,29	5508,27	459,02
PEON/A ESP. REC. NOCHE	30,52	9,27	9,27	4,93	24,63	0,00	0,00	98,81	5,83	248,28	0,00	344,01	33572,67	2021,67	418,47
PEON/A ESP. LAVACON. DIA	30,52	0,00	9,27	4,93	0,00	8,10	0,00	236,92	5,79	248,28	0,00	344,01	28847,39	2711,37	225,95
PEON/A ESP. LAVACON. NOCHE	30,52	9,27	9,27	4,93	0,00	7,15	0,00	223,01	5,83	248,28	0,00	344,01	30746,54	2195,53	182,96

VECES DE APLICACIÓN	485	298	298	298	298			12	272	1	298				
COND. LIMP. DIA	31,06	0	7,76	4,15	0	0	0	218,96	6,38	248,28	17,04	0	28303,89	671,18	55,93
COND. LIMP. NOCHE	31,06	7,76	7,76	4,15	0	0	0	204,82	6,45	248,28	19,65	0	31242,62	987,58	82,30
COND. BARREDORA NOCHE	31,06	7,76	9,32	4,15	0	0	0	198,00	6,45	248,28	19,65	0	31623,09	1368,05	114,00
COND. BARREDORA DIA	31,06	0	9,32	4,15	0	0	0	218,96	6,38	248,28	17,04	0	28766,34	1133,62	94,47
PEON/A ESP. LIMPIEZA DIA	30,52	0	7,63	4,04	0	0	0	236,92	5,31	248,28	0	0	22816,35	783,03	65,25
PEON/A ESP. LIMPIEZA NOCHE	30,52	7,63	7,63	4,04	0	0	0	222,99	5,32	248,28	0	0	24925,83	469,88	39,16
PEON/A LIMPIEZA DIA	30,26	0,00	7,57	3,94	0	0	0	252,16	5,29	248,28	0	0	22819,15	785,84	65,49
PEON/A LIMPIEZA NOCHE	30,26	7,57	7,57	3,94	0	0	0	238,26	5,32	248,28	0	0	24915,44	459,50	38,29



HORAS EXTRAS PERSONAL ANEXOS I Y III - PROVISIONALES 2025

DIA	Hora extra 1ª y 2ª	Hora extra 3ª y siguientes y festivas	Festivos
CONDUCTOR/A	17,04	19,63	124,26
PEON/A	16,53	18,93	119,83
PEON/A ESPECIALISTA	16,84	19,23	121,72
OPERARIO/A MANTENIMIENTO	16,78	19,27	121,98
INSPECTOR/A	18,34	20,94	132,55

NOCHE	Hora extra 1ª y 2ª	Hora extra 3ª y siguientes y festivas	Festivos
CONDUCTOR/A	19,63	22,94	145,21
PEON/A	18,93	21,64	136,98
PEON/A ESPECIALISTA	19,14	21,83	138,18
OPERARIO/A MANTENIMIENTO	19,27	22,25	140,84
INSPECTOR	20,66	23,64	149,64

CONCEPTOS ECONOMICOS ANEXOS I Y III

INDEMNIZACION POR MUERTE O INVALIDEZ POR ACCIDENTE LABORAL:
PERSONAL CON FAMILIARES A SU CARGO CON DIVERSIDAD FUNCIONAL:
PREMIO DE NATALIDAD:
AYUDA POR ESCOLARIDAD TODOS LOS ANEXOS:

184,94 €

83,96 €

32.000,00 €
203,63 €



MODIFICACION DE TABLAS SALARIALES

AUXILIARES SOBRE EL ACUERDO DE RECOGIDA 2023 ANEXO II

CONCEPTOS Y CATEG.	SALARIO BASE	PLUS NOCT.	PLUS PENO	PLUS CONV.	PLUS ACTIV.	PLUS LAVACON.	PLUS RECDO.	PLUS ASIST.	PLUS TRASPOR.	PLUS FALLAS	P. PUESTA MARCHA	P. MAYOR ACTIV.	MODIF. REG. TRABAJO	B. ANUAL CON PAGAS	DIFE FOVASA/FCC	PLUS SUBRO
VECES APLICACIÓN	485	247	247	247	247	247	247	12	227	1	247	68	12			
COND. REC. DIA	31,06 €	- €	9,35 €	5,10 €	14,95 €	- €	12,23 €	109,28 €	7,07 €	248,28 €	- €	32,37 €	103,55 €	31.953,64 €	4320,92	360,08
COND. REC. NOCHE	31,06 €	9,35 €	9,35 €	5,10 €	14,18 €	- €	12,23 €	95,00 €	7,14 €	248,28 €	- €	32,37 €	103,55 €	33.918,82 €	3663,78	305,32
COND. LAVA. DIA	31,06 €	4,71 €	9,35 €	5,10 €	- €	8,10 €	- €	218,96 €	7,07 €	248,28 €	20,66 €	32,37 €	103,55 €	34.823,85 €	7191,14	599,26
COND. LAVA. NOCHE	31,06 €	9,35 €	9,35 €	5,10 €	- €	7,15 €	- €	204,82 €	7,14 €	248,28 €	23,86 €	32,37 €	103,55 €	36.374,22 €	6119,18	509,93
PEON/A RECOG. DIA	30,26 €	- €	9,19 €	4,76 €	25,51 €	- €	- €	113,97 €	5,78 €	248,28 €	- €	32,37 €	103,55 €	30.798,65 €	4662,63	388,55
PEON/A RECOG. NOCHE	30,26 €	9,19 €	9,19 €	4,76 €	24,73 €	- €	- €	99,98 €	5,81 €	248,28 €	- €	32,37 €	103,55 €	32.714,79 €	4163,78	346,98
PEON/A LAVA. DIA	30,26 €		9,19 €	4,76 €	- €	8,10 €	- €	252,16 €	5,78 €	248,28 €	- €	32,37 €	103,55 €	28.155,51 €	2019,50	168,29
PEON/A LAVA. NOCHE	30,26 €	9,19 €	9,19 €	4,76 €	- €	7,15 €	- €	238,26 €	5,81 €	248,28 €	- €	32,37 €	103,55 €	30.032,14 €	1481,13	123,43
PEON/A ESP. REC. DIA	30,52 €	- €	9,27 €	4,93 €	25,45 €	- €	- €	112,82 €	5,79 €	248,28 €	- €	32,37 €	103,55 €	30.960,05 €	4824,04	402,00
PEON/A ESP. REC. NOCHE	30,52 €	9,27 €	9,27 €	4,93 €	24,63 €	- €	- €	98,81 €	5,83 €	248,28 €	- €	32,37 €	103,55 €	32.888,44 €	4337,43	361,45
PEON/A ESP. LAVA. DIA	30,52 €	- €	9,27 €	4,93 €	- €	8,10 €	- €	236,92 €	5,79 €	248,28 €	- €	32,37 €	103,55 €	28.163,15 €	2027,14	168,93
PEON/A ESP. LAVA. NOCHE	30,52 €	9,27 €	9,27 €	4,93 €	- €	7,15 €	- €	223,01 €	5,83 €	248,28 €	- €	32,37 €	103,55 €	30.062,30 €	1511,30	125,94



CONCEPTOS ECONOMICOS ANEXO II TABLAS PROVISIONALES 2025

NIVELES	MANDOS INTERMEDIOS	12	12	12
	CATEGORIA	S.BASE	PLUS ACTIV.	PLUS TRANS.
VII	INSPECTOR /A	1194,81	316,61	124,83

	TECNICOS, ADMINISTRATIVOS	S. BASE	PLUS ACTIV.	PLUS TRANS.
III	JEFE/A 1ª	1178,77	429,64	117,37
V	JEFE/A 2ª	1065,54	387,50	117,37
V	DELINIANTE SUPERIOR	1065,54	387,50	117,37
VI	OFICIAL/A 1ª	1018,10	411,27	117,37
VIII	OFICIAL/A 3ª	971,12	388,16	117,37
IX	AUXI. ADMINISTRATIVO/A	937,62	364,59	117,37
X	ORDENANZA	937,62	364,59	117,37

HORAS EXTRAS	DIA		NOCHE	
	1ª	3ª	1ª	3ª
CONDUCTOR/A	17,04	19,63	19,63	22,94
PEON/A ESPECIALISTA	16,84	19,23	19,14	21,83
PEON/A	16,53	18,93	18,93	21,64
INSPECTOR/A	18,34	20,94	20,66	23,64

TALLER	
VERIFICADOR/A	16,89 19,28

CONCEPTOS

PLUS ACTIVIDAD PERSONA RECOGIDA DE AMPIROL, MERCADOS HOSPITALES, PLAYAS			PLUS ACTIVIDAD LAVACONT		
CONDUCTOR/A	6,73		CONDUCTOR/A DIA		8,09
PEON DIA/A	6,73		PEON/A DIA		7,14
CONDUCTOR/A NOCHE	5,91		CONDUCTOR/A NOCHE		8,09
PEON/A NOCHE	5,91		PEON/A NOCHE		7,14

PLUS RECONVERSION RECOGIDA	PENALIZACION
CONDUCTOR/A	344,03 133,05
PEON/A	344,03 133,05

FESTIVOS RECOGIDA	
CONDUCTORES/AS	132,36
PEONES/AS	129,64

FESTIVOS MANDOS INTERMEDIOS	
INSPECTOR/A DIA	207,41
INSPECTOR/A NOCHE	218,03

AYUDA POR DIVERSIDAD FUNCIONAL	
HIJOS/AS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL A)	203,63
CURSOS B)	147,60
HIJOS/AS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL >33% C)	253,97

PREMIO NATALIDAD	
POR HIJO/A	184,94

JUBILACION ANTICIPADA	
A LOS 63	759,51
A LOS 64	670,14
A LOS 65	595,67
A LOS 66	342,56

INDEMNIZACION POR MUERTE O INVALIDEZ ABSOLUTA POR	
33790,73	

