

---

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**  
Conselleria de Educació, Universitats y Empleo

00204-2024

**SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPRENDIMIENTO**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa TÉCNICAS Y TRATAMIENTOS MEDIOAMBIENTALES S.A., para la contrata de limpieza viaria de recogida de residuos sólidos urbanos en la localidad de Alcalá de Xivert, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 22 de diciembre de 2023.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el art. 2.1º 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, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobació del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educació, Universitats y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

Esta Dirección Territorial

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

Castelló de la Plana a 11 de enero de 2024

LA DIRECTOR TERRITORIAL  
MARÍA DE LA FUENTE ESTEVE LOMBARTE

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TECNICAS Y TRATAMIENTOS MEDIOAMBIENTALES S.A., CONTRATA LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS EN LA LOCALIDAD DE ALCALA DE XIVERT, PROVINCIA DE CASTELLÓN.

**CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

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

**CAPITULO II - CONDICIONES DE TRABAJO**

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

**CAPITULO III - MEJORAS SOCIALES**

- Artículo 12º.- Revisión médica
- Artículo 13º.- Jubilación
- Artículo 14º.- Situaciones de incapacidad temporal.

**CAPITULO IV - CONDICIONES RETRIBUTIVAS**

- Artículo 15º.- Conceptos retributivos
- Artículo 16º.- Incremento salarial
- Artículo 17º.- Plus Penosidad
- Artículo 18º.- Plus Complemento de Trabajo
- Artículo 19º.- Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 20º.- Festivos trabajados
- Artículo 21º.- Horas extraordinarias

**DISPOSICIONES FINALES**

**ANEXOS: TABLAS SALARIALES**

**CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1º.- PARTES SIGNATARIAS.**

El presente Convenio es firmado de una parte por la Empresa TECNICAS Y TRATAMIENTOS MEDIOAMBIENTALES S.A., para CONTRATA LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS en la localidad de Alcalá de Xivert, Provincia de Castellón y la representación de las personas trabajadoras los citados centros de trabajo.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio

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

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y regulará las relaciones de trabajo de la empresa Técnicas y Tratamientos Medioambientales, S.A., en CONTRATA LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS en la localidad de Alcalá de Xivert, Provincia de Castellón.

### ARTÍCULO 3º. - VIGENCIA Y ÁMBITO TEMPORAL

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

Vigencia.

La duración del Convenio Colectivo será de cuatro años, comprendidos entre el 01/01/2023 hasta el 31/12/2026, siendo sus efectos económicos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año de vigencia.

Prórroga y denuncia.

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

Efectuada la preceptiva denuncia, y durante la negociación del nuevo convenio, continuarán en vigor el contenido íntegro del anterior, hasta la firma de un convenio nuevo.

### ARTÍCULO 4º. - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual, por lo que no podrán ser modificadas o consideradas parcialmente, ni separadas de su contexto global.

### ARTÍCULO 5º. - COMPENSACION Y ABSORCIÓN SALARIAL

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

### ARTÍCULO 6º. - SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

En el caso de que la empresa concesionaria de la citada CONTRATA LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS en la localidad de Alcalá de Xivert, Provincia de Castellón cesara de prestar sus servicios total o parcialmente, la empresa o entidad que se hiciese cargo de alguno o del total de los servicios absorberán a las personas trabajadoras afectadas, subrogándose en sus derechos y obligaciones. En lo no previsto en este Artículo, se estará a lo dispuesto sobre el particular, en el Artículo 49 y SS, del Capítulo XI del vigente Convenio de ámbito sectorial del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (código de convenio n.º 99010035011996), al cual se remiten sobre este particular, así como demás disposiciones complementarias.

## CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO

### ARTÍCULO 7º. - JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, conforme a la distribución aquí establecida, entendiéndose como tal que la persona trabajadora se encuentre tanto al comienzo como al final de su jornada laboral en su puesto de trabajo y en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

Las personas trabajadoras disfrutarán en su jornada de trabajo de veinte minutos diarios de tiempo de descanso para el bocadillo, que serán considerados a cargo de la persona trabajadora, pudiendo establecer la empresa, la franja horaria de dicho tiempo de descanso.

Preferentemente los horarios y turnos para la prestación de servicios serán de lunes a sábado, salvo que por necesidades organizativas o productivas sea necesaria una regulación distinta, debiéndose respetar en todo caso las 40 horas semanales.

## ARTÍCULO 8º.- LICENCIAS Y PERMISOS

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

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro como pareja de hecho.

2.- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

3.- Un día por traslado del domicilio habitual.

4.- Dos días al año por asuntos propios, que deberá solicitarse a la Empresa con una antelación mínima de 15 días, debiéndose confirmar su concesión en el plazo máximo de 10 días de la fecha de recepción de la solicitud. En el caso de no recibir respuesta en dicho plazo se entenderá que ha sido concedido. Dadas las necesidades organizativas del servicio público que se presta, no podrá solicitarse ni concederse el día de asuntos propios a más de dos personas trabajadoras el mismo día, ni a más de una persona trabajadora cuando los solicitantes sean de la misma categoría profesional o realicen la misma ruta.

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

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

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

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

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

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

## ARTÍCULO 9º - VACACIONES

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

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

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

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

La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

## ARTÍCULO 10º.- EXCEDENCIAS

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

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia deberá solicitarse con, al menos, 30 días de antelación a su fecha de efectos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

#### ARTÍCULO 11º.- ROPA DE TRABAJO

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

VERANO	INVIERNO
2 pantalones	2 Pantalones
2 camisas	2 Camisas
1 chaqueta	1 Jersey de cuello alto
1 Par de zapatos	1 Par de zapatos
1 gorra	1 gorra
	1 anorak o chaqueta

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

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

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

#### CAPITULO III - MEJORAS SOCIALES

#### ARTÍCULO 12º.- REVISION MÉDICA

La empresa facilitará los medios necesarios para que la persona trabajadora pueda realizar una revisión médica anual, siendo necesario una renuncia por escrito del mismo en caso de no querer realizarla. Se exceptúa de este supuesto, aquellos puestos de trabajo que por legislación vigente sea de obligado cumplimiento su realización por parte la persona trabajadora.

Del resultado del reconocimiento, se hará entrega de una copia a la persona trabajadora.

#### ARTÍCULO 13º.- JUBILACION

La empresa velará por el estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia de jubilación, estando además en disposición de facilitar el contrato de relevo en los casos y las circunstancias que la legislación lo permita.

#### ARTÍCULO 14º.- SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

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

#### INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES:

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

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

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

#### INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES

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

No obstante, lo anterior, para casos especiales que precisen hospitalización por E.C. (tanto en hospital como domiciliaria) y en casos de enfermedad grave (según informe facultativo) se complementará dicho periodo de hospitalización o enfermedad grave hasta alcanzar el 100% de la base reguladora diaria de la base de cotización.

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

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

#### CAPITULO IV - CONDICIONES RETRIBUTIVAS

##### ARTÍCULO 15º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

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

La estructura retributiva se distribuirá de la siguiente forma:

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

##### ARTÍCULO 16º.- INCREMENTO SALARIAL

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

- Año 2023: Según tabla salarial del Anexo I.
- Año 2024: Una vez constatado oficialmente el Índice de Precios al Consumo real del año 2023, se aplicará dicho incremento siempre y cuando dicho IPC no sea superior al 2,50%, en cuyo caso se incrementarán las tablas en un 2,50 % a las tablas vigentes del año anterior, con efectos desde Enero de 2024.
- Año 2025: Una vez constatado oficialmente el Índice de Precios al Consumo real del año 2024, se aplicará dicho incremento siempre y cuando dicho IPC no sea superior al 2,50%, en cuyo caso se incrementarán las tablas en un 2,50 % a las tablas vigentes del año anterior, con efectos desde Enero de 2025.
- Año 2026: Una vez constatado oficialmente el Índice de Precios al Consumo real del año 2025, se aplicará dicho incremento siempre y cuando dicho IPC no sea superior al 2,50%, en cuyo caso se incrementarán las tablas en un 2,50 % a las tablas vigentes del año anterior, con efectos desde Enero de 2026.

La posible subida del Gobierno sobre el Salario Mínimo interprofesional se aplicará directamente a las categorías que quedaran por debajo del mismo. Dicha subida se aplicará también a las categorías superiores para mantener los diferenciales económicos existentes entre las categorías del convenio.

##### ARTÍCULO 17º.- PLUS DE PENOSIDAD

Para las categorías y por el importe de un 20% sobre el salario base para cada categoría, que se indica en la tabla salarial del Anexo I, se establece este plus penoso que se abonará por día efectiva-

mente trabajado. Este Plus tiene carácter funcional por lo que no es consolidable, devengándose íntegro en caso de realización completa del servicio en menor tiempo de la jornada diaria de trabajo. Este plus no se percibirá en festivos trabajados.

#### ARTÍCULO 18º.- COMPLEMENTO DE TRABAJO

Dicho complemento de trabajo por el importe para cada categoría reseñado en el Anexo I, cuyo importe absorbe las cantidades percibidas anteriormente en los conceptos de Plus de Actividad y Plus de Transporte. A su vez y a partir del 2024 el importe correspondiente al Plus de Transporte (99,11€) se irá incorporando paulatinamente al Salario Base, a razón de 33€/año (2024 33€, 2025 33€ y 2026 33€ respectivamente), detrayéndose dicho importe del complemento de trabajo y aumentando dicha cantidad en el Salario Base, lo cual incide en el cálculo del plus de penosidad y las pagas extra.

#### ARTÍCULO 19º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

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

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

La gratificación de Beneficios de carácter anual y prorrateada mensualmente se abonará a razón de 15 días del Salario Base.

#### ARTÍCULO 20º.- FESTIVOS TRABAJADOS

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

El personal que tenga que trabajar, se le abonará el festivo trabajado conforme al precio pactado, para cada categoría, conforme se establece en la tabla salarial del Anexo I.

Se establece la siguiente normativa con respecto a trabajo en Domingos:

- Para el personal del Turno de Noche si trabajan en Domingo cobran el plus festivo correspondiente y generan un día de descanso que podrán disfrutar la semana siguiente, o acumularlo de común acuerdo con la empresa.

- Para el personal del Turno de Día en Temporada Baja (de 16 de septiembre a 14 de junio de cada año) si trabajan en Domingo pueden elegir entre cobrar el plus festivo o librar un día entre semana que podrán disfrutar la semana siguiente, o acumularlo de común acuerdo con la empresa.

- Para el personal del Turno de Día en Temporada Alta (de 15 de junio a 15 de septiembre de cada año) si trabajan domingo cobran el plus festivo.

#### ARTÍCULO 21º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

El exceso de la jornada normal de trabajo se considerará a todos los efectos como horas extraordinarias, retribuyéndose las mismas conforme al precio pactado, para cada categoría. La realización de las horas extraordinarias se ofertará a la totalidad de la plantilla, cubriéndose en primera instancia por personal voluntario. En caso de existir exceso de voluntarios, se distribuirá de forma rotatoria. Siendo la actividad comprendida en el presente Convenio un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, que debe realizarse inexcusablemente y terminarse en todos los días del año, los firmantes reconocen expresamente el carácter de estructurales de las horas extraordinarias y tiempos prolongados que se



realicen, motivadas bien sea por ausencias imprevistas, cambios de turnos, puntas de producción, trabajos imprevistos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza del servicio de que se trate. El precio de la hora extraordinaria se establece en la tabla salarial del Anexo I.

#### DISPOSICIONES FINALES

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

#### SEGUNDA. - COMISION PARITARIA

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

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada parte firmante del Convenio.

Serán sus funciones:

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

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

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

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

#### TERCERA. - NORMATIVA SUPLETORIA

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

#### CUARTA. - GARANTIAS PERSONALES

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

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

#### QUINTA. - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

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

visto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo)

SEXTA. - CONTENIDO.

Llegado el caso se desarrollarán los procedimientos necesarios para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

SEPTIMA. - COMISIÓN PARITARIA.

Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E.T.

**ANEXO I**

**TABLAS SALARIALES ALCALA DE XIVERT PROPUESTA EMPRESA 2023 (GSM0539)**

Categorías	Salario Base		Complemento SMI		Plus Compl Trabajo		Plus Penosidad		P.P. Beneficios		Sueldo Bruto Mes		Paga Extra	Sueldo Bruto	Horas Extra	Plus Festivo	Plus Barredora x Dia	Plus Nocturno		SUELDO PERSONAL NOCTURNO
	Dia	Mes	Dia	Mes	Dia	Mes	Dia	Mes	Dia	Mes	Dia	Mes						Dia	Mes	
	Encargado	22,706	681,18	127,70		172,97		5,449	136,24	0,946	28,38	33,952	1.146,47	681,18	15.120,01		77,60		5,676	
Administrativo	24,734	742,02	202,60		160,80		1,031	30,92	1,136,34	30,878	1.136,34	742,02	15.120,09		77,60		6,485			
Peón Limpieza	21,617	648,50	176,63		170,07		5,188	129,70	0,901	27,02	31,397	1.151,92	648,50	15.120,05	10,00	77,60		6,485		
Peón Especialista (Maquinista)	21,617	648,50	176,63		170,07		5,188	129,70	0,901	27,02	31,397	1.151,92	648,50	15.120,05	10,00	77,60	3,55	6,485		
Conductor Día/Noche	27,333	820,00			215,00		6,560	164,00	1,139	34,17	39,628	1.233,17	820,00	16.438,00	11,00	82,25		8,200	205,00	18.898,00
Peón Recogida Día/Noche	21,617	648,50	134,18		212,52		5,188	129,70	0,901	27,02	34,466	1.151,92	648,50	15.120,05	10,00	77,60		6,485	162,13	17.065,55

Se suman el Plus Actividad y Plus Tte al Plus Complemento de trabajo

**TABLAS SALARIALES ALCALA DE XIVERT PROPUESTA EMPRESA 2024 (GSM0539)**

Categorías	Salario Base		Complemento SMI		Plus Compl Trabajo		Plus Penosidad		P.P. Beneficios		Sueldo Bruto Mes		Paga Extra	Sueldo Bruto	Horas Extra	Plus Festivo	Plus Barredora x Dia	Plus Nocturno		SUELDO PERSONAL NOCTURNO
	Dia	Mes	Dia	Mes	Dia	Mes	Dia	Mes	Dia	Mes	Dia	Mes						Dia	Mes	
	Encargado	24,374	731,21	130,89		144,29		5,586	139,64	1,016	30,47	33,952	1.176,51	731,21	15.580,51		79,54		5,676	
Administrativo	26,462	793,57	207,67		131,82		1,102	33,07	1,168,12	30,878	1.168,12	793,57	15.580,59		79,54		6,977			
Peón Limpieza	23,257	697,71	181,05		141,32		5,318	132,94	0,969	29,07	31,397	1.182,09	697,71	15.580,55	11,00	79,54		6,977		
Peón Especialista	23,257	697,71	181,05		141,32		5,318	132,94	0,969	29,07	31,397	1.182,09	697,71	15.580,55	11,00	79,54	3,64	6,977		
Conductor Noche	29,117	873,50			187,38		6,724	168,10	1,213	36,40	39,628	1.265,37	873,50	16.931,45	12,00	84,30		8,735	218,38	19.551,95
Peón Recogida Noche	23,257	697,71	137,53		184,83		5,318	132,94	0,969	29,07	34,466	1.182,09	697,71	15.580,55	11,00	79,54		6,977	174,43	17.673,69

Se traspasan 33€ de Plus Complemento de trabajo al Salario Base Importes calculados con el incremento del 2,5% a la espera de IPC definitivo 2023

**TABLAS SALARIALES ALCALA DE XIVERT PROPUESTA EMPRESA 2025 (GSM0539)**

Categorías	Salario Base		Complemento SMI		Plus Compl Trabajo		Plus Penosidad		P.P. Beneficios		Sueldo Bruto Mes		Paga Extra	Sueldo Bruto	Horas Extra	Plus Festivo	Plus Barredora x Dia	Plus Nocturno		SUELDO PERSONAL NOCTURNO
	Dia	Mes	Dia	Mes	Dia	Mes	Dia	Mes	Dia	Mes	Dia	Mes						Dia	Mes	
	Encargado	26,083	782,49	134,16		114,90		5,725	143,13	1,087	32,60	33,952	1.207,29	782,49	16.052,52		81,53		5,676	
Administrativo	28,214	846,41	212,86		102,12		1,176	35,27	1,196,65	30,878	1.196,65	846,41	16.052,61		81,53		7,482			
Peón Limpieza	24,939	748,16	185,57		111,85		5,451	136,27	1,039	31,17	31,397	1.213,02	748,16	16.052,57	12,00	81,53		7,482		
Peón Especialista	24,939	748,16	185,57		111,85		5,451	136,27	1,039	31,17	31,397	1.213,02	748,16	16.052,57	12,00	81,53	3,73	7,482		
Conductor Noche	30,945	928,34			159,06		6,892	172,30	1,289	38,68	39,628	1.298,38	928,34	17.437,24	13,00	86,41		9,283	232,08	20.222,25
Peón Recogida Noche	24,939	748,16	140,97		156,45		5,451	136,27	1,039	31,17	34,466	1.213,02	748,16	16.052,57	12,00	81,53		7,482	187,04	18.297,03

Se traspasan 33€ de Plus Complemento de trabajo al Salario Base Importes calculados con el incremento del 2,5% a la espera de IPC definitivo 2024

**TABLAS SALARIALES ALCALA DE XIVERT PROPUESTA EMPRESA 2026 (GSM0539)**

Categorías	Salario Base		Complemento SMI		Plus Compl Trabajo		Plus Penosidad		P. P. Beneficios		Sueldo Bruto Mes		Paga Extra	Sueldo Bruto	Horas Extra	Plus Festivo	Plus Barredora x Dia	Plus Nocturno		SUELDO PERSONAL NOCTURNO
	Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes						Día	Mes	
Encargado	27,835	835,05	137,52	218,18	84,77	71,67	5,868	146,71	1,160	34,79	33,952	1,238,85	835,05	16.536,33		83,57		5,676		
Administrativo	30,019	900,57			71,67	81,65	5,587	139,67	1,251	37,52	30,878	1,227,94	900,57	16.536,42		83,57		7,999		
Peón Limpieza	26,662	799,86	190,21		81,65	81,65	5,587	139,67	1,111	33,33	31,397	1,244,72	799,86	16.536,38	12,30	83,57		7,999		
Peón Especialista	26,662	799,86	190,21		81,65	81,65	5,587	139,67	1,111	33,33	31,397	1,244,72	799,86	16.536,38	12,30	83,57	3,82	7,999		
Conductor Noche	32,818	984,55			130,04	127,37	7,064	176,61	1,367	41,02	39,628	1,332,21	984,55	17.955,67	13,33	88,57		9,845	246,14	20.909,30
Peón Recogida Noche	26,662	799,86	144,50		127,37	127,37	5,587	139,67	1,111	33,33	34,466	1,244,72	799,86	16.536,38	12,30	83,57		7,999	199,96	18.935,96

Se traspasan 33€ del Plus Complemento de trabajo al Salario Base. Importes calculados con el incremento del 2,5% a la espera de IPC definitivo 2025