
ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
VICEPRESIDENCIA PRIMERA Y CONSELLERIA DE VIVIENDA, EMPLEO, JUVENTUD E IGUALDAD /

04223-2026

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa TECNICAS Y TRATAMIENTOS MEDIOAMBIENTALES, S.A., para su centro de trabajo y contrata de limpieza pública viaria de Almazora, con vigencia desde el 01 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2029.

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. 2.1 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 el artículo 22.5 de la ORDEN 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad.

Esta Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

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

Castellón de la Plana a 24 de septiembre de 2026
EL DIRECTOR TERRITORIAL , JOSÉ LUIS CHIVA CABEDO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TECNICAS Y TRATAMIENTOS
MEDIOAMBIENTALES, S.A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO Y CONTRATA DE LIMPIEZA PÚBLICA
VIARIA DE ALMAZORA (CASTELLÓN).

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. - ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y regulará las relaciones de trabajo de la empresa TECNICAS Y TRATAMIENTOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. para con su personal del centro de trabajo y contrata que esté adscrito a los servicios de limpieza pública viaria que la empresa tiene contratados con el Excmo. Ayuntamiento de Almazora.

ARTÍCULO 2º. - VIGENCIA Y ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio entrará en vigor una vez sea registrado por la Autoridad Laboral y publicado en el BOP de Castellón, si bien sus efectos económicos se corresponderán con la redacción dada por las partes negociadoras a cada uno de sus artículos y demás partes integrantes.

Vigencia. - La duración del Convenio Colectivo será de CINCO AÑOS comprendidos entre el 01/01/2025 y el 31/12/2029.

Prórroga y denuncia. - Finalizado el período de vigencia y duración del presente Convenio Colectivo, éste se entiende prorrogado tácitamente de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas, denuncia que deberá notificarse a la Autoridad Laboral y a la otra parte negociadora con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. No obstante, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre un nuevo convenio, el presente convenio se entenderá prorrogado hasta la firma del nuevo convenio.

ARTÍCULO 3º. - 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 íntegro global.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de resolver el problema planteado.

ARTÍCULO 4º. - SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

En el caso de que la empresa concesionaria de los servicios de limpieza pública viaria cesara de prestar sus servicios total o parcialmente, la empresa o entidad que se hiciese cargo de alguno o del total de los servicios absorberán a las personas trabajadoras afectadas, subrogándose en sus derechos y obligaciones, y en particular con el convenio colectivo que tuvieran vigente en el momento de la subrogación.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto sobre el particular en el artículo 49 y siguientes del Capítulo XI del vigente Convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (código de convenio núm. 99010035011996), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2024 aprobado por Resolución de 15 de octubre de 2024, de la Dirección General de Empleo, al cual se remite el presente convenio sobre este particular, así como a las vigentes disposiciones legales complementarias que fueran de aplicación.

ARTÍCULO 5º. - COMPENSACIÓN 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/o la naturaleza de las mismas.

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en cualquier momento por disposiciones legales de general aplicación, convenios

colectivos, acuerdos o pactos de cualquier clase o naturaleza de carácter individual o colectivo, contratos de trabajo, condiciones personales, etc., solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensables y absorbibles por éstas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en las condiciones aquí concertadas.

CAPÍTULO II: CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 6º. - JORNADA.

La jornada de trabajo será de mil ochocientas horas anuales de trabajo efectivo, entendiéndose como tal que el personal 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.

El servicio de limpieza pública viaria se realizará de lunes a sábado, y los domingos se realizarán aquellos concretos servicios de limpieza viaria que las necesidades organizativas y productivas del servicio público requieran y la empresa deba atender. El horario del servicio de limpieza será generalmente en jornada continuada de 6 horas y 40 minutos, sin perjuicio de aquellos servicios de limpieza que deben realizarse en horario de tarde por necesidades del servicio y que la empresa organizará atendiendo la necesidad productiva.

Dentro de la franja horaria diaria que designe la empresa, el personal tendrá derecho a 20' minutos de tiempo de descanso para el bocadillo, que formará parte de la jornada de trabajo como tiempo efectivo trabajado. El exceso y abuso reiterado en sobrepasar dicho tiempo de descanso de bocadillo dará lugar a que la empresa exija la persona trabajadora infractora, bien la recuperación del tiempo excedido, bien a su descuento en nómina, y a la imposición del correspondiente expediente disciplinario a que la infracción diera lugar.

La organización y distribución de la jornada semanal o diaria de trabajo del personal de los distintos servicios que abajo se especifica podrá ser modificada por la empresa cuando por razones técnicas, económicas, productivas u organizativas del servicio así se requiera por el servicio que se presta, o cuando el Excmo. Ayuntamiento por estas circunstancias requiera a la empresa modificar la misma, notificándolo a los representantes de las personas trabajadoras.

Distribución de horarios: Servicio diario de limpieza viaria: de 7:00h a 13:40h

ARTÍCULO 7º. - LICENCIAS RETRIBUIDAS.

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 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.
 3. 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.
 4. Un día por traslado del domicilio habitual.
 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. Permiso médico y asistencial, por el tiempo necesario para su realización, derecho a acudir durante la jornada laboral aportando la correspondiente justificación, para consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico. Por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados a su cargo.
9. Permiso por lactancia, derecho individual hasta los 9 meses de reducción de una hora que podrán dividir en dos fracciones sin merma retributiva.
10. Reducción de jornada por cuidado de familiares, cuidado del conyugue, pareja de hecho y familiares de hasta segundo grado, incluidos los consanguíneos de la pareja de hecho. Se extiende a personas con discapacidad menores de 26 años, que padezcan enfermedad grave y discapacidad que supere el 65% y dicha condición se acredite antes de los 23 años.
11. Permiso para ausentarse por fuerza mayor; cuando sea preciso por motivos familiares urgentes relacionado con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Hasta cuatro días al año.
12. En todo lo no contemplado en este Artículo se estará a lo previsto en el E.T.
13. Un día 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 realicen la misma zona.
14. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión de contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los trabajadores.

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

Se tendrá derecho al resto de los permisos retribuidos regulados en el art. 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, B.O.E. 24/10/15), en los términos establecidos en dicho art. 37.

ARTÍCULO 8º. - PERMISOS.

La empresa concederá a la persona trabajadora que lo solicite cinco días de permiso no retribuido al año para asuntos propios del personal, siempre que los días solicitados no coincidan ni sean acumulables a los períodos de vacaciones, fines de semana, puentes festivos

u otros períodos de permisos retribuidos. No podrán solicitarse ni concederse a dos o más personas trabajadoras en las mismas fechas, no pudiéndose fraccionar en más de dos tandas. La persona trabajadora interesada deberá solicitarlo a la empresa con quince días de antelación a la fecha del permiso. El disfrute, en ningún caso, será inferior a dos días.

Las personas trabajadoras que acrediten estar en un centro de enseñanza oficial o privada reconocidos por las autoridades académicas tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los exámenes exigidos para la obtención del correspondiente título, siempre que se constate un adecuado aprovechamiento del curso.

ARTÍCULO 9º. - VACACIONES.

El personal afecto al presente convenio disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. El total de días de vacaciones anuales se podrá fraccionar en dos períodos: quince días se disfrutarán en el período comprendido entre julio y septiembre, y los otros quince días en otros períodos del año de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora. En ningún caso el período de disfrute puede coincidir con las fiestas patronales, la Semana Santa, ni las Fiestas Navideñas.

El calendario de disfrute de vacaciones se realizará cada año de forma rotatoria entre el personal, y deberán estar concluidas antes del 31 de diciembre del año natural al que se correspondan.

Los salarios a percibir durante los periodos de vacaciones será el equivalente a todos los conceptos ordinarios (Salario Base, Plus Penosidad y Plus Convenio). Además, mediante un Complemento de Vacaciones se calculará el promedio de los salarios variables percibidos (Plus Nocturno, Plus Festivo, Plus Mercado, Plus Responsabilidad, Plus Mantenimiento) por la persona trabajadora durante el trimestre anterior a su disfrute, exceptuando las horas extraordinarias, prestaciones y complementos de la Seguridad Social y dietas.

ARTÍCULO 10º. - EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
La excedencia deberá solicitarse con, al menos, 30 días de antelación a su fecha de efectos.

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

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

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 11º. - ROPA DE TRABAJO.

La empresa dotará al personal del siguiente equipo de ropa de trabajo:

VERANO	INVIERNO
2 Pantalones	2 Pantalones
2 Camisas	2 Camisas
1 Chaqueta	1 Jersey de cuello alto.
1 Par de zapatos	1 Par de botas
1 Gorra	1 Gorra
1 Anorak (cada dos años)	

A los peones de limpieza se les dotará de un chubasquero y botas de agua a utilizar cuando las condiciones climatológicas hagan necesario su uso. A la brigada de limpieza de solares se les dotará del calzado adecuado. El personal, durante la prestación del servicio, deberá observar en todo momento una correcta uniformidad, utilizando la ropa de trabajo y equipo de protección facilitados por la empresa.

A las personas trabajadoras que manejen sopladoras se les dotará de gafas adecuadas, cascos y mascarillas con filtros de carbono.

CAPÍTULO III: MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 12º. - SEGURO DE ACCIDENTE.

En caso de fallecimiento o de invalidez permanente absoluta derivados de accidente de trabajo, la empresa abonará a la persona trabajadora afectada o a sus legítimos herederos una indemnización de 22.532.- euros por una sola vez.

ARTÍCULO 13º. - REVISIÓN MÉDICA.

La empresa realizará un reconocimiento médico anual cuyo resultado entregará copia la persona trabajadora si ésta lo solicita. La empresa, en materia de prevención de riesgos laborales, podrá ordenar los reconocimientos médicos que sean necesarios, siendo obligatorios para el personal.

ARTÍCULO 14º. - INDEMNIZACIÓN POR HOSPITALIZACIÓN O CONVALECENCIA.

Todo el personal afectado por el presente convenio que necesite ser hospitalizado y en tanto dure dicha hospitalización derivada de enfermedad común percibirá con cargo a la empresa un complemento que garantice el 100% de la retribución salarial ordinaria que venía percibiendo con anterioridad. Así como terminada la hospitalización y caso de que se continúe en convalecencia o se comience la misma con carácter domiciliario sin hospitalización posterior debido a operación quirúrgica, se percibirá este complemento hasta el límite máximo de 60 días. Caso de que la convalecencia sea de tiempo inferior al citado se le abonará en proporción al mismo.

ARTÍCULO 15º. - JUBILACIÓN. PREMIO JUBILACIÓN.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán acceder a la jubilación en cualquiera de las modalidades y condiciones previstas en la legislación de Seguridad Social y laboral vigente en cada momento. No se establece una edad de jubilación obligatoria, sin perjuicio de las previsiones legales que pudieran resultar de aplicación.

Premio de jubilación anticipada

Las personas trabajadoras que accedan a la jubilación anticipada voluntaria en cualquiera de las modalidades legalmente previstas y acrediten una antigüedad mínima de diez años consecutivos e ininterrumpidos en la empresa percibirán, por una sola vez y en concepto de premio de jubilación, las siguientes cantidades:

- Con una anticipación de dos años respecto de la edad ordinaria de jubilación que resulte de aplicación: 1.200 euros.
- Con una anticipación de un año respecto de la edad ordinaria de jubilación que resulte de aplicación: 800 euros.

Cuando finalice el contrato de trabajo con la empresa y la misma persona trabajadora posteriormente cause alta de nuevo en la misma, el tiempo trabajado con anterioridad a esta nueva alta no será computado a efectos de este premio, contándose la antigüedad exclusivamente desde la última fecha de ingreso en la empresa.

Jubilación parcial y contrato de relevo

La jubilación parcial y el contrato de relevo se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

La prestación laboral de la persona trabajadora jubilada parcialmente, así como la distribución de su jornada, descansos, vacaciones y horarios de trabajo, se ajustarán a lo legalmente establecido y a las necesidades organizativas del servicio, conforme a la planificación efectuada por la empresa.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo realizado será el correspondiente a la jornada efectivamente prestada, percibiéndose en los períodos de actividad en los términos legalmente previstos.

Las indemnizaciones y derechos reconocidos en el presente Convenio para los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente o accidente de trabajo serán de aplicación a las personas trabajadoras en situación de jubilación parcial en los términos previstos por la normativa vigente.

Las personas trabajadoras que accedan a la jubilación parcial no tendrán derecho a percibir el premio de jubilación regulado en el presente artículo hasta el momento en que se produzca su jubilación total y definitiva, siempre que en ese momento reúnan los requisitos establecidos para su devengo.

CAPÍTULO IV: CONDICIONES RETRIBUTIVAS

ARTÍCULO 16º. - INCREMENTO SALARIAL.

Los salarios para el año 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029 (del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año) del personal de los servicios públicos de limpieza viaria son los que figuran en la tabla salarial Anexo I para los distintos puestos de trabajo.

ARTÍCULO 17º. - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Las retribuciones del personal afecto a este convenio son las que para cada puesto de trabajo se especifican en la tabla salarial Anexo I, de acuerdo con el contenido de los siguientes artículos. Los haberes salariales se abonarán al personal mediante transferencia bancaria.

ARTÍCULO 18º. - SALARIO BASE.

El salario base es el que se especifica respectivamente para cada puesto de trabajo de la tabla salarial Anexo I adjunta a este convenio.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, el Salario Base integrará y absorberá los siguientes conceptos salariales: Plus de Transporte, Plus de Actividad. Desde ese momento, dichos pluses dejarán de abonarse de forma independiente, pasando a formar parte del Salario Base.

La absorción e integración descritas se realizarán con pleno respeto a lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que en ningún caso podrá afectar a la estructura ni a la cuantía del salario mínimo legal. En particular, la absorción no podrá reducir ni impedir las actualizaciones obligatorias del Salario Mínimo Interprofesional, que deberán ser aplicadas íntegramente cuando proceda.

Se actualizará conforme a los incrementos salariales previstos en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo, siempre respetando las garantías legales mínimas antes mencionadas

ARTÍCULO 19º. - COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

El complemento personal de antigüedad aplicable al personal adscrito a la contrata de Limpieza Viaria en cuanto a su devengo y abono consistirá en tres bienios del 5% y quinquenios del 7% sobre el salario base respectivo de su puesto de trabajo fijado en las tablas salariales anexas. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10% a los cinco años, del 25% a los quince años, del 40% a los veinte años y del 60%, como máximo, a los veinticinco o más años. El citado premio comenzará a devengarse desde el 1º de enero del año que se cumplan. No obstante, los trabajadores/as que ya tengan reconocida la antigüedad, irán percibiendo la misma en función de los años de prestación de servicio.

Para el personal perteneciente al grupo de técnicos, administrativos y mandos intermedios, se les reconoce como garantía personal el complemento de antigüedad que individualmente ya tengan reconocido y vengán percibiendo en la fecha de la firma del presente convenio colectivo, no aplicando ni generando otros devengos de antigüedad conforme a este convenio.

Asimismo, ambas partes acuerdan que el régimen de devengo, cuantía y mantenimiento del complemento de antigüedad regulado en el presente artículo podrá ser objeto de revisión. A tal efecto, la empresa podrá instar, en cualquier momento, la apertura de un proceso de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), comprometiéndose ambas partes a iniciar un periodo de consultas de buena fe, en el marco de la normativa laboral vigente, a fin de analizar la posible paralización del devengo o la modificación de dicho complemento, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o productivas debidamente acreditadas.

ARTÍCULO 20º. - PLUS NOCTURNO.

El personal que realice toda o parte de su jornada entre las 22 horas y las 6 horas percibirá un plus de nocturnidad por cada día trabajado en dicho horario que se percibirá mensualmente y por el importe reflejado en la tabla salarial Anexo I para los distintos puestos de trabajo. Este plus nocturno tiene carácter funcional por lo que no es consolidable. Este plus nocturno no se percibirá en festivos trabajados puesto que el importe contemplado en el artículo 27 del presente convenio acordado por las partes compensa en su conjunto y totalidad el trabajo en festivos, incluida la nocturnidad.

ARTÍCULO 21º. - PLUS CONVENIO.

Para los puestos de trabajo y por el importe que se establece en la tabla salarial Anexo I.

ARTÍCULO 22º. - PLUS RESPONSABILIDAD.

Establecido para aquellos peones/as que ocasionalmente se les requiera la utilización de medios mecanizados como herramientas de trabajo (barredoras, camiones, etc.). Se abonará por cada día en el que hayan hecho uso de estos medios a razón de lo estipulado en la tabla del Anexo I, en contraprestación a un rendimiento y cumplimiento normal y correcto en el servicio asignado. Este plus tiene carácter funcional por lo que no es consolidable.

ARTÍCULO 23º. - PLUS PENOSO.

Para los puestos de trabajo y por el importe que se establece en las tablas salariales anexas se establece (20% del salario base) este complemento funcional de puesto de trabajo que se abonará mensualmente, con un rendimiento normal y correcto en el servicio asignado.

La presencia y percepción de este plus en el convenio es una mera contraprestación económica que no presupone ni conlleva la calificación de los trabajos que se realizan como penosos, tóxicos o peligrosos.

ARTÍCULO 24º. - PLUS MERCADO.

El personal que voluntariamente trabaje en la limpieza de mercados y mercadillos, incluido en mercado estival, percibirá el importe indicado en la tabla del Anexo 1 por cada uno de los días en que se realice este servicio en el concepto de Plus Mercado.

La jornada extraordinaria no podrá superar en más de dos horas y media la jornada ordinaria para el Peón/a que realice las tareas de conductor/a de Barredora y para los peones o peonas que acudan a realizar la limpieza del mercado estival.

ARTÍCULO 25º. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad se abonarán con devengo anual a razón de 30 días del salario base más antigüedad de cada puesto de trabajo.

Al personal que ingrese o cese durante el año natural se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo realmente trabajado calculándose la proporción por doceavas partes.

ARTÍCULO 26º. - PAGA DE BENEFICIOS.

Para el personal adscrito a la contrata de Limpieza Viaria, esta Paga de Beneficios consistirá en 25 días de salario base más antigüedad. Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese durante el año natural se le abonará la paga de beneficios en proporción al tiempo realmente trabajado calculando la proporción por doceavas partes.

ARTÍCULO 27º. - FESTIVOS TRABAJADOS.

Dado el carácter de Servicio Público de los servicios prestados, la realización de los mismos incluso en días festivos si el Ayuntamiento así lo requiere tendrá carácter obligatorio para el personal, cumpliendo el personal designado al efecto la organización de servicios y turnos programados por la empresa para trabajar en dichos días. El importe a percibir por festivo trabajado será el reseñado en la tabla del Anexo I.

Este importe por festivo trabajado compensa en su conjunto y totalidad el trabajo en festivos.

El trabajo en días festivos que conlleve la percepción de la retribución de festivo trabajado conforme al presente artículo no dará lugar al devengo y percepción de horas extraordinarias quedando éstas compensadas con el valor pactado en este artículo.

La festividad patronal de San Martín de Porres (3 de noviembre) tendrá la consideración de festivo trabajado, salvo que por disposición en contrario de la empresa y atendiendo a la organización del servicio este día se considerase como descanso festivo. La empresa podrá optar entre compensar el trabajo en dicho día estableciendo un sistema de descanso compensatorio adaptado a las necesidades del servicio, o abonarlo como un festivo trabajado, salvo en el caso

del personal específicamente contratado para trabajar en días festivos que percibirá su retribución como si de un día normal ordinario trabajado se tratara.

ARTÍCULO 28º. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Dado el carácter de Servicio Público de ineludible necesidad ciudadana y la naturaleza de la actividad a desarrollar, que debe realizarse inexcusablemente y terminarse en todos los días del año, los firmantes reconocen expresamente que todas las horas extraordinarias realizadas para suplir ausencias imprevistas, accidentes y siniestros, cambios de turno, puntas de producción, trabajos imprevistos y cualesquiera otros excesos de jornada derivados de la propia naturaleza del servicio serán de obligado cumplimiento.

El exceso de la jornada normal de trabajo se considerará como horas extraordinarias, a excepción de lo establecido en el artículo anterior. La realización de horas extraordinarias se retribuirá a razón de lo estipulado en la tabla del Anexo I.

La realización de las horas extraordinarias, sin perjuicio de su obligatoriedad, se ofertará a la totalidad de la plantilla cubriéndose en primera instancia por personal voluntario. En caso de no existir voluntarios o que éstos no sean suficientes, se distribuirá de forma rotatoria, de igual modo se procederá en caso de existir un número superior de voluntarios a la necesidad y número de horas a realizar, garantizándose en todo caso la realización del servicio.

Los firmantes reconocen expresamente el carácter de estructurales de todas y cada una de las horas extraordinarias reguladas en el presente artículo.

CAPÍTULO V

ARTÍCULO 29º. - GRUPOS PROFESIONALES.

El personal operario estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo de Operarios (A): El grupo de personal operario está compuesto por los siguientes puestos de trabajo, de carácter enunciativo y no limitativo:

- Peón/a: Trabajador/a encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional o técnica. Pueden prestar su trabajo indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Efectuará todas las labores que impliquen el mantenimiento y buen estado y funcionamiento de las herramientas y vehículos que se le proporcionen, siempre que no sea imprescindible su traslado al taller, así como el mantenimiento de niveles de los vehículos para su correcto funcionamiento. Cualesquiera otro necesarios y útiles para el buen funcionamiento y desarrollo de los trabajos.

Grupo de Mandos Intermedios (B): El grupo de mandos intermedios está compuesto por los siguientes puestos de trabajo, de carácter enunciativo y no limitativo:

A partir del 01/01/2026 se añade la categoría en tablas salariales la categoría de Inspector/a.

Inspector/a: Trabajador/a que, bajo la dependencia de la dirección o del personal técnico, tiene como misión principal la supervisión, control y coordinación del correcto desarrollo de los servicios de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos.

Le corresponden, entre otras, las siguientes funciones:

- Vigilar e inspeccionar la adecuada ejecución de los trabajos por parte del personal operario, comprobando el cumplimiento de los planes de trabajo, rutas y horarios establecidos.
- Controlar el estado de los servicios, instalaciones, maquinaria y vehículos, informando de incidencias, anomalías o necesidades de mantenimiento.
- Organizar y distribuir los trabajos diarios conforme a las instrucciones recibidas.
- Supervisar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, calidad y medio ambiente.
- Elaborar partes de trabajo, informes y cuantos documentos de control le sean requeridos por la empresa.
- Colaborar en la formación y adaptación del personal operario.
- Atender incidencias del servicio y, en su caso, actuar como enlace entre la empresa, la Administración y otros agentes implicados.

Cualesquiera otras funciones acordes con su nivel de responsabilidad y cualificación profesional, necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

CAPÍTULO VI: DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. - La tabla salarial que se adjunta como Anexo I forma parte del presente Convenio Colectivo.

Segunda. - Comisión Paritaria:

La Comisión Paritaria de vigilancia del Convenio tendrá las funciones que a la misma le asigne la normativa vigente, integrada por un miembro de cada una de las partes que han formado parte de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo, a la cual se someterán ineludiblemente y en primera instancia y previamente a cualquier reclamación judicial todas aquellas discrepancias o interpretaciones derivadas de la aplicación de este Convenio. El procedimiento se iniciará mediante solicitud escrita dirigida a la Comisión por la parte afectada que tenga interés en convocarla. En dicho escrito se expondrán los motivos en que se fundamenta la pretensión. La Comisión se reunirá en un plazo no superior a quince días, citando previamente a todas las partes, resolviendo la comisión y emitiendo informe en el plazo de diez días siguientes a su reunión, que será remitido a las partes.

Tercera. - Normativa supletoria:

En lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (código de convenio núm. 99010035011996), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2024 aprobado por Resolución de 15 de octubre de 2024, de la Dirección General de Empleo, o norma que lo sustituya, y en su defecto en las demás disposiciones legales complementarias y vigentes en la materia, excepto en las retribuciones y condiciones salariales que se registrarán por lo dispuesto en este convenio.

Cuarta. - Anticipos:

El personal afectado por el presente convenio podrá solicitar un anticipo que se descontará en la liquidación final mensual de cada mes.

Quinta. - Renovación permiso conducir profesional:

Para el personal con puesto de trabajo de conductor/a fijo de plantilla que desempeñe de forma efectiva dicha función y que tuvieran que renovar el permiso de conducir y el CAP que fueran necesarios para el desempeño de su trabajo en la empresa, ésta le abonará el importe de dicha renovación (con las tasas correspondientes) excluyéndose los recargos, multas y demás gastos por renovarlo fuera de plazo, previa justificación y aportación de la factura de renovación. Este abono no procederá en aquellos conductores/as que durante el transcurso del año anterior a su renovación hayan tenido reiterados siniestros con el vehículo propiedad de la empresa en el desarrollo del servicio, o por mal uso de los mismos.

Sexta. - Plan para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en Tetma Almazora y Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral o psicológico y/o discriminatorio en el trabajo (ANEXO II).

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la elaboración, aprobación e incorporación en este Convenio del conjunto de medidas destinadas a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la empresa.

El conjunto planificado de medidas incluirá, como mínimo, los contenidos previstos en el Real Decreto 1026/2024:

- a) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- b) Principios de acceso al empleo sin estereotipos ni discriminación.

- c) Criterios de clasificación profesional, formación y promoción sin discriminación directa o indirecta.
- d) Programas de formación y sensibilización para la plantilla en materia de diversidad sexual, identidad y expresión de género.
- e) Uso de lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad.
- f) Medidas para garantizar entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- g) Protocolo obligatorio de actuación frente al acoso o violencia hacia personas LGTBI, con el contenido mínimo exigido por la normativa.

La comisión negociadora del Convenio desarrollará y aprobará estas medidas dentro de los plazos previstos legalmente, integrándose en el texto del Convenio y teniendo plena eficacia normativa.

Séptima. Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos. (ANEXO III)

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan la incorporación al presente Convenio Colectivo de un protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Aunque la empresa disponga de un protocolo de actuación elaborado a nivel de grupo empresarial, dicho documento no sustituye la obligación legal de negociar e incorporar un protocolo específico dentro del presente Convenio, por lo que su contenido se tomará como referencia para la elaboración del protocolo propio de esta empresa.

El protocolo regulado en este Convenio establecerá, como mínimo:

- a) Los criterios para la suspensión, modificación o reorganización de la prestación de servicios ante eventos climáticos adversos o catástrofes.
- b) Las medidas de seguridad y salud a adoptar para proteger a las personas trabajadoras.
- c) Los canales de comunicación y aviso a la plantilla.
- d) Los procedimientos de actuación inmediata y las pautas en caso de imposibilidad de acceder al centro de trabajo o desempeñar tareas en condiciones seguras.
- e) El régimen de permisos, reorganización del tiempo de trabajo y medidas complementarias aplicables.

La comisión negociadora elaborará y aprobará este protocolo dentro de los plazos legalmente aplicables, integrándose en el texto del Convenio y siendo de obligado cumplimiento

Octava. - Solución de conflictos:

En materia de solución de conflictos las partes previo común acuerdo podrán acudir a los mecanismos establecidos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09/11/2017) a fin de resolver sus discrepancias.

Novena. - Inaplicación de convenio:

En el supuesto de darse las circunstancias previstas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores que den lugar a incoar procedimiento para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en este convenio colectivo, se seguirá el procedimiento previsto en el Art. 82.3 del mismo texto legal y en su caso los procedimientos establecidos a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico o estatal, conforme recoge dicho artículo.

Décima. - Representatividad y Legitimidad en la negociación del convenio:

El presente convenio colectivo de trabajo ha sido suscrito por la representación de la empresa TÉCNICAS Y TRATAMIENTOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. y por la representación legal unitaria del personal en el centro de trabajo y contrata de limpieza pública viaria del municipio de Almazora.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se reconocen y tienen la representatividad y legitimidad necesarias para su negociación y firma en el ámbito territorial, funcional y personal de este convenio colectivo, a los efectos determinados en el Art. 87 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia aprueban el texto del presente convenio colectivo de centro de trabajo y contrata.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES TETMA ALMASSORA 2025

2.025	Salario Base		Plus Penosidad	Plus Transporte	Plus actividad	Plus convenio	Complemento SMI	Sueldo Bruto	Paga EXTRA Beneficios	Pagas EXTRA	Sueldo Bruto ANUAL	Horas EXTRA Ud.	Plus FESTIVO Ud.	Plus Mercado	Plus responsabilidad	Plus mantenimiento mensual
	Categorías	Día	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Ud.	Ud.		Día	
Peón Día	25.976	779,28	141,77	68,15	78,99	100,66	34,99	1.203,84	571,47	779,28	16.576,11	10,66	95,36	28,05	5,69	28,05

TABLAS SALARIALES TETMA ALMASSORA 2026

2.026	Salario Base		Plus Penosidad	Plus convenio	Plus responsabilidad	Sueldo Bruto	Paga EXTRA Beneficios	Pagas EXTRA	Sueldo Bruto ANUAL	Plus Nocturno	Horas EXTRA FESTIVAS Ud.	Horas EXTRA FESTIVAS Ud.	Plus FESTIVO Ud.	Plus Mercado	Plus responsabilidad	Plus mantenimiento mensual
	Categorías	Día	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Ud.	Ud.	Ud.	Ud.		Día	
Peón Día	30.881	926,42	185,28	102,66		1.214,36	772,02	926,42	17.197,22	9,26	11,06	14,83	98,93	29,10	8,66	29,10
Inspector	30.881	926,42	185,28	102,66	208,00	1.422,36	772,02	926,42	19.693,22	9,26	11,06	14,83	98,93	29,10		29,10

TABLAS SALARIALES TETMA ALMASSORA 2027

2.027	Salario Base		Plus Penosidad	Plus convenio	Plus responsabilidad	Sueldo Bruto	Paga EXTRA Beneficios	Pagas EXTRA	Sueldo Bruto ANUAL	Plus Nocturno	Horas EXTRA FESTIVAS Ud.	Horas EXTRA FESTIVAS Ud.	Plus FESTIVO Ud.	Plus Mercado	Plus responsabilidad	Plus mantenimiento mensual
	Categorías	Día	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Ud.	Ud.	Ud.	Ud.		Día	
Peón Día	32.116	963,48	192,70	106,77		1.262,94	802,90	963,48	17.885,11	9,63	11,50	15,43	102,89	30,27	9,01	30,27
Inspector	32.116	963,48	192,70	106,77	216,32	1.479,26	802,90	963,48	20.480,95	9,63	11,50	15,43	102,89	30,27		30,27

TABLAS SALARIALES TETMA ALMASSORA 2028

2.028	Salario Base		Plus Penosidad	Plus convenio	Plus responsabilidad	Sueldo Bruto	Paga EXTRA Beneficios	Pagas EXTRA	Sueldo Bruto ANUAL	Plus Nocturno	Horas EXTRA FESTIVAS Ud.	Horas EXTRA FESTIVAS Ud.	Plus FESTIVO Ud.	Plus Mercado	Plus responsabilidad	Plus mantenimiento mensual
	Categorías	Día	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Ud.	Ud.	Ud.	Ud.		Día	
Peón Día	33.401	1.002,02	200,40	111,04		1.313,46	835,01	1.002,02	18.600,52	10,02	11,96	16,04	107,01	31,48	9,37	31,48
Inspector	33.401	1.002,02	200,40	111,04	224,97	1.538,43	835,01	1.002,02	21.300,19	10,02	11,96	16,04	107,01	31,48		31,48

TABLAS SALARIALES TETMA ALMASSORA 2029

2.029	Salario Base		Plus Penosidad	Plus convenio	Plus responsabilidad	Sueldo Bruto	Paga EXTRA Beneficios	Pagas EXTRA	Sueldo Bruto ANUAL	Plus Nocturno	Horas EXTRA FESTIVAS Ud.	Horas EXTRA FESTIVAS Ud.	Plus FESTIVO Ud.	Plus Mercado	Plus responsabilidad	Plus mantenimiento mensual
	Categorías	Día	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Ud.	Ud.	Ud.	Ud.		Día	
Peón Día	34.737	1.042,10	208,42	115,48		1.365,99	868,41	1.042,10	19.344,54	10,42	12,44	16,68	111,29	32,73	9,74	32,73
Inspector	34.737	1.042,10	208,42	115,48	233,97	1.599,97	868,41	1.042,10	22.152,20	10,42	12,44	16,68	111,29	32,73		32,73