

**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA****JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN****OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

RESOLUCIÓN de 4 de agosto de 2026, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales (provincia de Soria)

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE RECOGIDA, TRANSPORTE Y ENTREGA A CTR O GESTORES AUTORIZADOS DE RESIDUOS DOMÉSTICOS GENERADOS EN EL ÁMBITO DE LA PROVINCIA DE SORIA, suscrito el día 1 de julio de 2026, de una parte, por miembros la representación de los trabajadores, y, de otra, los representantes de la empresa, esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90, apdos. 2 y 3 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,

ACUERDA:

Primero.— Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

**CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN EN LA EMPRESA
VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.
EN EL CENTRO DE TRABAJO DEL SERVICIO DE RECOGIDA, TRANSPORTE Y
ENTREGA A CTR O GESTORES AUTORIZADOS DE RESIDUOS DOMÉSTICOS
GENERADOS EN EL ÁMBITO DE LA PROVINCIA DE SORIA**

CAPÍTULO I*Art. 1 – Partes que conciertan el convenio colectivo.*

Este convenio está suscrito por la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A., como empresa adjudicataria del servicio de recogida, transporte y entrega a CTR o gestores autorizados de residuos domésticos generados en el ámbito de la provincia de Soria y la Representación Legal de los Trabajadores de dicho centro de trabajo.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Art. 2 – Ámbito de aplicación.

El presente convenio regulará las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores que prestan sus servicios en el servicio de recogida, transporte y entrega a CTR o gestores autorizados de residuos domésticos generados en el ámbito de la provincia de Soria, adscritos al centro de trabajo de la Empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A., concesionaria de dicho servicio público, cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por unos y por otros.

BOPSO-91-07082026

*Art.3 – Vigencia, duración y prórroga.*

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, retrotrayéndose los efectos económicos indicados en la tabla salarial anexa al 1 de enero de 2025.

La vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2029, quedando denunciado automáticamente a su finalización.

Art.4 – Condiciones.

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

Art. 5 – Garantía, absorción y compensación.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en la Empresa que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Igualmente, los beneficios otorgados por el presente Convenio podrán ser compensables o absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la Empresa.

Artículo 6 – Comisión Paritaria.

Se creará una Comisión mixta de vigilancia e interpretación del Convenio, integrada por un representante de la Empresa y uno de los trabajadores de ésta.

Todos ellos habrán sido miembros de la comisión deliberadora del presente Convenio. Ambas partes podrán asistir con un asesor que tendrá voz y no voto.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de cada una de las partes.

Las funciones de la Comisión además de las reconocidas en el artículo 91 del ET de los trabajadores son las que a continuación se detallan.

- A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio Colectivo.
- B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- C) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio que puedan afectar a su contenido.
- D) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo o venga establecido en su texto.
- E) Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio será sometida previamente a informe de la comisión, antes de entablar reclamación contenciosa o administrativa.

Para la solución de las discrepancias que surjan en aras a la interpretación, aplicación e inaplicación del convenio, así como en la fase de su negociación, se excluyen expresamente los arbitrajes vinculantes, estableciendo un procedimiento para la solución de conflictos consistente en una comunicación escrita a la otra parte, y la empresa deberá convocar una reunión de la comisión en el plazo de 10 días laborales y estableciéndose un plazo máximo para resolver de 15 días laborales. En caso de no llegar a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a un órgano de mediación, cuya decisión en ningún caso será vinculante.

En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días.



De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

Artículo 6 bis – Procedimiento de solución de conflictos.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Este procedimiento de resolución de conflictos no se aplicará para la negociación del Convenio y la solución del conflicto que surja del mismo.

CAPÍTULO II

Art.7 - Retribuciones.

Los conceptos retributivos salariales establecidos en el presente convenio son los siguientes:

- Salario Base: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad del tiempo. El salario base para el personal afectado por el presente convenio es el que se especifica para cada categoría profesional en la tabla anexa.
- Plus Penoso: Equivale al 20% sobre el salario base, se abonará por doce mensualidades y lo percibirán todos los trabajadores que estén en contacto directo con residuos, incluidos los conductores.
- Plus Asistencia o Productividad: se abonará en función de los días efectivos de trabajo del mes, no teniéndose en cuenta o descontándose en caso de incapacidad temporal.
- Plus Transporte: se abonará por 12 mensualidades en la cuantía indicada en la tabla anexa para todas las categorías.
- Plus Ruta Completa: El trabajador percibirá en concepto de plus de ruta completa la cantidad mensual prevista en las tablas salariales, siempre que se cumpla con un rendimiento normal y correcto, cumpliendo con el itinerario y servicio asignado, aunque esto conlleve prolongar la jornada por el tiempo necesario para su cumplimiento.
- Plus Conservación y mantenimiento de Equipos: el conductor percibirá en concepto de conservación y mantenimiento de equipos la cantidad mensual prevista en las tablas salariales, por cuidado y mantenimiento de los equipos asignados, en el que se incluye no tener siniestros imputables al conductor, así como la realización del lavado semanal del vehículo.

Art.8- Nocturnidad.

En caso de que la Excm. Diputación implantara la jornada de trabajo en régimen de turno de noche, se abonará este concepto con un incremento del 20% sobre el salario base. La nocturnidad se abonará en función de las horas nocturnas efectivamente trabajadas, computándose como tales siempre a partir de 1 hora de servicio y siempre y cuando no haya sido solicitado voluntariamente por el trabajador el desarrollo del trabajo en jornada nocturna.

Art.9- Pagas extraordinarias.

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

- Cuantía: el importe de las pagas extras será igual al salario base.
- Denominación: las pagas extraordinarias fijadas en el siguiente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Navidad y Beneficios.
- Periodo de devengo: estas pagas se devengarán día a día en los periodos que a continuación se indican:



- Paga de verano: del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
- Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.
- Paga de beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.
- Fecha de abono: mes de julio, Navidad el día 20 de diciembre y Beneficios se abonará prorrateada mensualmente.

A partir de 2025, el personal comenzará a devengar una cuarta paga extraordinaria denominada Paga de marzo con las siguientes condiciones:

- En el año 2025, la paga devengada será el 25% del salario base.
- En el año 2026, la paga devengada será el 50% del salario base.
- En el año 2027, la paga devengada será el 75% del salario base.
- En el año 2028, la paga devengada será el 100% del salario base más la antigüedad.

Esta paga se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso, abonándose en el mes de marzo del año siguiente al devengo.

CAPÍTULO III

Art.10 - Jornada de trabajo.

Para toda la vigencia del Convenio Colectivo se establece que la jornada laboral en cómputo anual será de 1800 horas.

La distribución de la jornada será de lunes, martes, miércoles, viernes y sábado, independientemente de su carácter laboral o festivo, estableciéndose un periodo de descanso por jornada de veinte minutos considerados como tiempo de trabajo; sin perjuicio de aquellos servicios en los que se requiera por el cliente otra distribución de la jornada.

Durante la campaña de verano, la jornada será de lunes a domingo, se establece un descanso de dos días de promedio semanales de forma consecutiva y rotatoria durante el periodo que dure dicha campaña.

Se llevará a cabo un cómputo cuatrimestral de las horas efectivas llevadas a cabo por cada trabajador, mediante la plataforma informática de gestión de flotas empleada en el servicio, en orden a regularizar los posibles desajustes que pudieran surgir.

En caso de duda, las jornadas de cada ruta computarán, a razón de la jornada teórica indicada por el representante de los trabajadores y la Empresa, en las que se incluye el tiempo de mantenimiento y lavado básico de diario de vehículo. Todos los años antes de mayo, se actualizarán las horas teóricas de cada ruta, siempre y cuando existan modificaciones respecto del año anterior. En caso de duda, se mantendrán las del año anterior como teóricas. De esta forma cada equipo de trabajo podrá marcar su propio ritmo en cada ruta, permitiendo una desviación de hasta 30 minutos de anticipo o retraso respecto de las rutas teóricas, dicha variación ni se descontarán ni se pagarán al trabajador, puesto que están dentro del plus de ruta completa. Para el cómputo anual de jornada se tendrá en cuenta las compensaciones de tiempo entre invierno y verano.

A partir del inicio efectivo de la nueva concesión administrativa del servicio de recogida, transporte y entrega a CTR o gestores autorizados de residuos domésticos generados en el ámbito de la provincia de Soria (nueva adjudicación derivada de nueva licitación) y, en cualquier caso, nunca antes del año 2029, se establecerá una organización de turnos rotatorios durante la campaña de verano.

Dicha organización comprenderá una jornada de lunes a domingo, con turnos rotatorios de seis días de trabajo efectivo seguidos de tres días consecutivos de descanso, aplicándose este régimen exclusivamente durante el periodo en que se desarrolle la campaña.

BOPSO-91-07082026



A partir, de la puesta en marcha de dicha distribución durante la campaña de verano, la jornada laboral, en cómputo anual pasará a ser de 1712 horas o su parte proporcional el primer año.

Art.11- Calendario laboral y horario.

Serán fijados por la Empresa y la Representación de los Trabajadores, adaptándose a las necesidades operativas del centro de trabajo conforme establece la legislación vigente y reconociéndose que de implantarse la jornada nocturna por la Excm. Diputación se aceptará por ambas partes con el abono reseñado en el artículo 8.

Art.12- Horas extraordinarias.

De común acuerdo ambas partes deciden la supresión de las horas extraordinarias con carácter general.

No obstante, y dadas las características del servicio en caso de fuerza mayor, se estudiará cada caso de forma individual, abonándose la hora efectiva de trabajo por los siguientes importes:

- Año 2025: la hora efectiva a razón de 10,50€.
- Año 2026: la hora efectiva a razón de 12,00€.
- Año 2027: la hora efectiva a razón de 13,50€.
- Año 2028: la hora efectiva a razón de 15,00€.
- Año 2029: la hora efectiva a razón de 19,30€.

No obstante lo anterior, según acuerdo entre empresa y trabajador, las personas trabajadoras podrán optar entre abonar las horas extraordinarias con las cantidades arriba indicadas o compensarlas por tiempo equivalentes de descanso retribuido mediante el siguiente sistema:

- Para los años 2025 y 2026: Por cada hora efectiva de trabajo, corresponderá un 1,15 de hora de descanso compensatorio.
- Para los años 2027 y 2028: Por cada hora efectiva de trabajo, corresponderá un 1,25 de hora de descanso compensatorio.
- Para el año 2029: Por cada hora efectiva de trabajo, corresponderá un 1,50 de hora de descanso compensatorio.

Las fechas para su disfrute se fijarán de común acuerdo entre empresa y el trabajador.

Artículo 12 bis-Trabajo en festivos.

Los 14 festivos previstos en el calendario laboral, así como la festividad del 3 de noviembre de San Martín de Porres, se abonarán por día efectivamente trabajado por los siguientes importes:

- Año 2025: día completo a razón de 69,90€.
- Año 2026: día completo a razón de 75,50€.
- Año 2027: día completo a razón de 80,50€.
- Año 2028: día completo a razón de 90,50€.
- Año 2029: día completo a razón de 120,00€.

En caso de realizar horas extraordinarias estos días festivos, a partir del año 2028, se incrementará el importe de la hora extraordinaria festiva efectiva de trabajo un 25% sobre el valor de la hora extraordinaria ordinaria, pasando a tener un importe de 19,00€ en el año 2028 y un importe de 25€ en el año 2029. Los trabajadores podrán optar por compensarla por tiempo equivalente de descanso retribuido mediante el sistema indicado en el articulado anterior.

Art.13- Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad, el cual según lo previsto en el convenio anterior se devengará como pronto en enero de 2013 para aquellos trabajadores con una antigüedad anterior, consistirá en un devengo de antigüedad que se percibirá cuando el trabajador lleve adscrito



al presente convenio y servicio un mínimo de tres años ininterrumpidos efectivos de trabajo. Su importe será el que resulte de aplicar un porcentaje del 5% del salario base por cada tres años de vinculación ininterrumpida del trabajador.

Art.14 – Adscripción del personal a la contrata de recogida de residuos o cláusula de subrogación.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, se establece que al término de la concesión de la contrata a que hace referencia los artículos 1 y 2 del presente Convenio, la nueva empresa absorberá a la totalidad de la plantilla adscrita a los servicios en las condiciones y supuestos reflejados en el artículo 49 del Convenio Colectivo General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Art.15 - Permisos.

La Empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, deberá conceder hasta un mes no retribuido al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc... excepto en las semanas de campaña de verano, en las que se estudiará cada caso pudiéndose no conceder por necesidades del servicio.

Esta licencia será valorada por la Comisión Paritaria del convenio. En ningún caso podrán coincidir en el tiempo dos trabajadores en esta situación. Dichos permisos no se concederán en el periodo de vacaciones.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que figura en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.

A partir del año 2026, los trabajadores podrán disfrutar de un día de asuntos propios que deberán solicitar con un mínimo de 72 horas de antelación. No pudiendo coincidir más de una persona si es conductor/a o dos personas si son peones/as en el mismo día. Tendrán preferencia aquellas personas trabajadoras que primero entreguen la petición, salvo en caso de urgencia.

A partir del año 2028, disfrutarán de dos días de asuntos propios.

Art.16- Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Los trabajadores afectados por el presente acuerdo tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales al año. Al tratarse de una actividad estacional el disfrute de dichas vacaciones durante los dos meses y medio marcados por la Dirección del Servicio de la Diputación Provincial de Soria como periodo estival y por tanto de máxima actividad requerirá la aceptación de la dirección del servicio atendiendo a criterios de tipo organizativo, no siendo posible, en ningún caso, la coincidencia de dos trabajadores con la misma categoría profesional durante el mismo periodo.

CAPÍTULO IV

Art.17 – Salud Laboral.

El Delegado de Personal de este Centro de Trabajo será Delegado de Salud Laboral y sus competencias y cometidos serán los que en cada momento establezca la legislación vigente en esta materia.

Art.18- Incapacidad temporal.

En caso de que un trabajador cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de enfermedad común, cuya duración sea igual o inferior a doce días, la empresa le

BOPSO-91-07082026



abonará, desde el cuarto día de la baja, hasta el 75% de su salario real. Ahora bien, si la citada baja tiene una duración superior a 12 días, la empresa abonará al trabajador hasta el 75% de su salario real desde el primer día de baja hasta el vigésimo y el 90% de su salario real a partir del vigésimo primer día.

En caso de que el trabajador cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa le abonará hasta el 100% de su salario real.

Art.19- Capacidad disminuida.

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida deberán ser destinados por la Empresa a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que exista posibilidad para ellos en el Centro de trabajo, asignándoles una nueva clasificación profesional, así como el sueldo o salario que les corresponda según la nueva categoría.

Art.20- Ropa de trabajo.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la Empresa en función de las tareas a realizar y época del año.

Art.21- Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

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

Art.22- Excedencia voluntaria.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de 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 periodo de excedencia, de duración no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en los párrafos segundo y tercero constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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



El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

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

CAPÍTULO V

Art.25- Protección a la maternidad.

Dada la igualdad de los sexos ante la Ley y el derecho al trabajo, se estará a todo lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

Art.26- Medidas contra la violencia de género.

La empresa facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, el cambio de su turno de trabajo, de su par- que y/o de su ruta, dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con la trabajadora.

Igualmente, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo de un 50% de su jornada con disminución proporcional del salario y a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. La duración de esta suspensión será la establecida en la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las situaciones de violencia que tan jugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta disposición se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en la ley al efecto.

Art.27- Contrataciones.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

CAPÍTULO VI

Art.28 - Derechos sindicales.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. La representación legal de los trabajadores la ostentará el Delegado de Personal.

CAPÍTULO VII

Art.29- Clasificación profesional.

El personal al servicio de la Empresa, afectado por el presente Convenio se clasificará, atendiendo a las funciones que efectúe, en los siguientes grupos:

- JEFE DE SERVICIO (se incluirá en tablas a partir del año 2026).
- ENCARGADO (se incluirá en tablas a partir del año 2026).
- CAPATAZ
- MECÁNICO
- CONDUCTOR

BOPSO-91-07082026



- PEÓN

La clasificación de personal afectado por este Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren.

Art.30- Especificación de funciones.

JEFE DE SERVICIO.- Es el trabajador que, con plena responsabilidad técnica y organizativa, asume la planificación, supervisión y coordinación general de los servicios a su cargo. Bajo las directrices de la Dirección o de la Jefatura Técnica, determina los recursos necesarios, distribuye tareas, programa turnos y operaciones, y vela por el cumplimiento de los objetivos establecidos. Supervisa directamente al personal encargado, capataces y resto de mandos intermedios, asegurando la correcta ejecución de los trabajos, el mantenimiento del orden, la disciplina y el rendimiento global del servicio.

ENCARGADO.- Es el trabajador que, con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico/a superior o medio, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y correcto ejercicio de los servicios. Tiene a su cargo al personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Debe poseer conocimientos completos de los oficios propios de las actividades del distrito o zona, así como dotes de mando suficientes para mantener la disciplina y asegurar los rendimientos previstos.

CAPATAZ.- Es el trabajador que, a las órdenes de su inmediato superior tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su Jefe inmediato superior en servicios en los que, por su poca importancia, no exija el mando permanente de aquel.

MECÁNICO.- Es el trabajador que posee los conocimientos de su oficio para dominarlo con maestría, pudiendo desempeñar mando sobre otros operarios o no, y que tiene capacidad para interpretar planos de detalles, realizando trabajos que requieran mayor esmero, con rendimiento correcto y economía de material.

CONDUCTOR.- Será aquel trabajador en posesión de carné de conducir e clase C, que tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no necesiten elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que ha de utilizar, al iniciar la jornada, se encuentre en perfecto estado de funcionamiento para realizar el servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación y limpieza del vehículo asignado, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos. Deberá de apearse del vehículo las veces que sea necesario para recoger los restos que estén depositados fuera del contenedor y/o ayudar a su compañero o peón.

PEÓN.- Trabajador que ejecutará labores para cuya realización principalmente se requiera esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna. También tiene la obligación de ayudar a la conservación, limpieza y lavado del vehículo. Deberá recoger los residuos depositados dentro y junto a los contenedores de cada clase de residuo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente Convenio respecto a otras normas anteriores o futuras, por vía de acuerdos sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

BOPSO-91-07082026



DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Para los años de duración del presente convenio, serán de aplicación las tablas reflejadas en el Anexo I.

Para el año 2025, se realizará un pago único no consolidable al personal fijo que, a fecha de la firma del convenio esté de alta en la empresa, abonándose la parte proporcional en función de su porcentaje de jornada, debiendo estar los trabajadores de alta durante todo el año 2025, siendo de aplicación la tabla recogida en el Anexo I para dicho año.

El abono se realizará por los siguientes importes para cada categoría profesional:

PEÓN	331,52
OFICIAL CONDUCTOR	397,73

Las tablas salariales correspondientes a los años 2026, 2027, 2028 y 2029 serán las reflejadas en el Anexo I.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Las partes hacen remisión expresa Al Plan de Igualdad de Valoriza Servicios Medioambientales que tiene instaurado de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y normas concordantes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

En el texto del presente convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadoras y trabajadores, sin que suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto por el Convenio general del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, así como serán de aplicación las demás leyes y disposiciones de carácter general.

ANEXO I. – TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL AÑO 2025									
	<i>Sueldo Base</i>	<i>Plus Tóxico</i>	<i>Plus Productividad</i>	<i>Plus Transporte</i>	<i>Plus Conservación</i>	<i>Plus Completa</i>	<i>Pagas Extras</i>	<i>Total Anual</i>	
PEÓN	683,4	136,68	129,36	91,8	58,32	110,91	683,4	16.575,78	
OFICIAL CONDUCTOR	814,98	163	140,97	104,77	116,63	113,13	814,98	19.886,70	
TABLA SALARIAL AÑO 2026									
	<i>Sueldo Base</i>	<i>Plus Tóxico</i>	<i>Plus Productividad</i>	<i>Plus Transporte</i>	<i>Plus Conservación</i>	<i>Plus Completa</i>	<i>Pagas Extras</i>	<i>Paga Extra Marzo</i>	<i>Total Anual</i>
PEÓN	703,22	140,64	133,11	94,46	58,32	110,91	703,22	175,80	17.173,39
OFICIAL CONDUCTOR	838,61	167,73	145,06	107,81	116,63	113,13	838,61	209,65	20.593,11
OFICIAL MECÁNICO	1251,00	167,73	145,06	107,81	116,43		1251,00	312,75	25.522,03
ENCARGADO	1251,00	167,73	145,06	107,81	116,43		1251,00	312,75	25.522,03
JEFE SERVICIO	1940,06			107,81			1940,06	485,02	30.879,61

BOPSO-91-07082026



Boletín Oficial de la Provincia de Soria

Núm. 91

Viernes, 7 de agosto de 2026

Pág. 2756

TABLA SALARIAL AÑO 2027									
	<i>Sueldo Base</i>	<i>Plus Toxico</i>	<i>Plus Productividad</i>	<i>Plus Transporte</i>	<i>Plus Conservación</i>	<i>Plus Completa</i>	<i>Pagas Extras</i>	<i>Paga Extra Marzo</i>	<i>Total Anual</i>
PEÓN	724,32	144,86	137,10	97,30	58,32	117,65	724,32	362,16	17.889,63
OFICIAL CONDUCTOR	863,77	172,76	149,41	111,04	116,63	120,00	863,77	431,89	21.426,57
OFICIAL MECÁNICO	1288,53	172,76	149,41	111,04	116,43		1288,53	644,27	26.567,91
ENCARGADO	1288,53	172,76	149,41	111,04	116,43		1288,53	644,27	26.567,91
JEFE SERVICIO	1998,26			111,04			1998,26	999,13	32.305,57
TABLA SALARIAL AÑO 2028									
	<i>Sueldo Base</i>	<i>Plus Toxico</i>	<i>Plus Productividad</i>	<i>Plus Transporte</i>	<i>Plus Conservación</i>	<i>Plus Completa</i>	<i>Pagas Extras</i>	<i>Paga Extra Marzo</i>	<i>Total Anual</i>
PEÓN	753,29	150,66	142,59	101,19	60,00	122,36	753,29	564,97	18.785,77
OFICIAL CONDUCTOR	898,32	179,67	155,39	115,48	120,00	124,80	898,32	673,74	22.492,68
OFICIAL MECÁNICO	1340,07	179,67	155,39	115,48	120,00		1340,07	1005,05	27.952,60
ENCARGADO	1340,07	179,67	155,39	115,48	120,00		1340,07	1005,05	27.952,60
JEFE SERVICIO	2078,19			115,48			2078,19	1558,64	34.117,34
TABLA SALARIAL AÑO 2029									
	<i>Sueldo Base</i>	<i>Plus Toxico</i>	<i>Plus Productividad</i>	<i>Plus Transporte</i>	<i>Plus Conservación</i>	<i>Plus Completa</i>	<i>Pagas Extras</i>	<i>Paga Extra Marzo</i>	<i>Total Anual</i>
PEÓN	790,95	158,19	149,72	106,25	63,00	128,47	790,95	790,95	19.922,79
OFICIAL CONDUCTOR	943,24	188,65	163,16	121,26	126,00	131,04	943,24	943,24	23.853,12
OFICIAL MECÁNICO	1407,07	188,65	163,16	121,26	126,00		1407,07	1407,07	29.702,00
ENCARGADO	1407,07	188,65	163,16	121,26	126,00		1407,07	1407,07	29.702,00
JEFE SERVICIO	2182,10			121,26			2182,10	2182,10	36.368,73

Soria, 4 de agosto de 2026. – La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, Noemí Molinuevo Estéfano

1541