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

02337-2026

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense, S. A., de Castellón, dedicada al servicio de funcionamiento y mantenimiento de estaciones depuradoras de aguas residuales, con vigencia desde el 01 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028.

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 26 de mayo de 2026
EL DIRECTOR TERRITORIAL, JOSÉ LUIS CHIVA CABEDO

Convenio Colectivo de la Empresa FACSA – EDAR para la Provincia de Castellón
para los años
2026-2027-2028

CAPITULO I: ÁMBITOS

Art.1.- Ámbito Funcional

El presente Convenio afecta a los centros de trabajo dedicados al servicio de funcionamiento y mantenimiento de Estaciones Depuradoras de Agua Residuales y actividades relacionadas con el agua, habiendo sido concertado entre la representación de la Empresa “ Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense, S.A” de Castellón, dedicada al servicio de funcionamiento y mantenimiento de Estaciones Depuradoras de Aguas residuales y la representación de sus trabajadores que prestan servicio en esta actividad, habiendo justificado ambas partes la suficiente capacidad y legitimación y reconocido recíprocamente como interlocutores.

Art.2.- Ámbito Territorial

El Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que FACSA-EDAR tiene en la actualidad, o en el futuro tuviera, en toda la provincia de Castellón, ya sean dichos centros propios, públicos o mixtos, gestionados y/o cedidos.

Art.3.-Ámbito personal

El presente Convenio afecta a los trabajadores contratados por FACSA-EDAR indicados en los artículos anteriores.

Art.4.- Ámbito temporal

La vigencia será de tres años (hasta el 31 de Diciembre del 2028) prorrogándose por períodos de un año de no mediar denuncia expresa de las partes con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia o de cualquier prórroga.

Los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de Enero del 2026, sea cual fuera el día de la firma del Convenio.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín de la Provincia.

Art.5.- Garantías personales

Se respetarán, a título personal, las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art.6.- Norma General

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

En cada momento la Empresa adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de la plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos sin que éstos puedan repercutir en perjuicio de los derechos económicos o de otros adquiridos.

Art.7.-Plantilla

La plantilla será la que en cada momento resulte la adecuada para que el servicio que tiene encomendado la Empresa sea el más correcto.

La empresa confeccionará su correspondiente plantilla en cada centro de trabajo con las necesidades del personal fijo que exige el trabajo.

Art.8.- Clasificación profesional

Los Trabajadores que presten su trabajo en FACSA-EDAR serán clasificados según sus aptitudes profesionales, titulaciones y conocimientos generales.

Esta clasificación se realizará en Grupos Profesionales, definidos por interpretación y aplicaciones de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas que en cada caso desempeñan los trabajadores.

Art.9.- Grupos Profesionales

El personal se clasificará en razón de la función desempeñada en los Grupos Profesionales aquí establecidos.

Grupo primero: TECNICOS

- Titulado con Jefatura
- Titulado con Jefatura de Servicio
- Técnicos de Primera
- Técnicos de Segunda
- Técnicos de Tercera
- Analista
- Auxiliar Analista
- Ayudante Laboratorio

Grupo Segundo: ADMINISTRATIVOS

- Jefes De Grupo
- Jefes de Sección
- Jefes de Delegación y Subjefes de Sección o Negociación
- Oficial Primera
- Oficial Segundo
- Auxiliar Administrativo
- Encargados de almacén

Grupo Tercero: PERSONAL OBRERO

— **CAPATACES DE OFICIO Y ENCARGADOS DE TALLER:** Son aquellos obreros de superior nivel que, interpretando las ordenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo. Se incluirán los jefes de mantenimiento de las diferentes zonas.

— **SUBCAPATACES:** Son aquellos que realizan funciones auxiliares al Capataz, actuando bajo sus inmediatas órdenes, y pueden sustituirle en casos de ausencia con plena eficacia.

— **OFICIALES DE PRIMERA:** Son los que poseyendo un oficio determinado lo practican con tal grado de perfección que no sólo les permite llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de el, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de la red de distribución, así como el conductor contratado específicamente por estar en posesión del carné de primera clase categoría C1, una vez transcurridos dos años de antigüedad en la empresa.

Para poder optar y desempeñar los trabajos de este puesto de trabajo por los oficiales de segunda, deberá ser acreditado por:

- Experiencia mínima de 3 años en el puesto de trabajo ocupado.
- O formación reglada (estudios oficiales, mínimo FP II en el área de trabajo a realizar, o cursos formativos reconocidos, equivalentes a esta formación oficial).

Se crea una comisión de clasificación profesional que será paritaria, tendrá poder decisorio y estará formada por 3 miembros representantes del comité de los trabajadores y 3 miembros representantes de la empresa, que estudiará el cambio de niveles solicitados.

Se deja a la comisión de clasificación profesional el cambio de aquellas personas que no reúnan algunos de los requisitos anteriores junto con el informe previo de sus superiores inmediatos como recomendación a la empresa para adquirir dicho nivel.

— OFICIALES DE SEGUNDA: Integran este nivel aquellos operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución, así como aquellos operarios que trabajan con máquinas complejas, las cuales precisan de una manipulación directa por parte del operario para su correcto funcionamiento, requieren una disposición continua para que funcionen correctamente, y son los mismos operarios los responsables directos de dicha máquina. Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior nivel, o tener a su cargo a personal de nivel inferior cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad. Se incluye en este apartado la siguiente máquina: Camión Pluma.

Para poder optar y desempeñar los trabajos de este puesto de trabajo por los oficiales de tercera, deberá ser acreditado por:

- Experiencia mínima 3 años en el puesto de trabajo ocupado.
- O formación reglada (estudios oficiales mínimo FP1 o cursos formativos reconocidos, equivalentes a los estudios oficiales).

Se crea una comisión de clasificación profesional que será paritaria, tendrá poder decisorio y estará formada por 3 miembros representantes del comité de los trabajadores y 3 miembros representantes de la empresa, que estudiará el cambio de niveles solicitados.

Se deja a la comisión de clasificación profesional el cambio de aquellas personas que no reúnan algunos de los requisitos anteriores junto con el informe previo de sus superiores inmediatos como recomendación a la empresa para adquirir dicho nivel.

— OFICIALES DE TERCERA: Integran este nivel aquellos que, con la formación profesional adecuada de las funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acordes con la referida formación, bajo la dirección o encargo de su superior.

No tendrán supervisión directa de forma diaria por parte de un superior. Tiene que tomar ciertas decisiones de su trabajo sin supervisión.

Se incluye en este apartado los operarios que trabajan con centrífugas, filtro banda....

Para poder optar y desempeñar los trabajos de este puesto de trabajo por los peones especialistas, deberá ser acreditado por:

- Experiencia mínima 3 años en el puesto de trabajo ocupado.
- O formación reglada (estudios oficiales o cursos formativos reconocidos).

Se crea una comisión de clasificación profesional que será paritaria, tendrá poder decisorio y estará formada por 3 miembros representantes del comité de los trabajadores y 3 miembros representantes de la empresa, que estudiará el cambio de niveles solicitados.

Se deja a la comisión de clasificación profesional el cambio de aquellas personas que no reúnan algunos de los requisitos anteriores junto con el informe previo de sus superiores inmediatos como recomendación a la empresa para adquirir dicho nivel.

_ PEONES ESPECIALISTAS: Obreros que para el desempeño de sus funciones solo aportan su esfuerzo físico y precisan de cierta especialización en el oficio.

_ PEONES: Obreros que para el desempeño de sus funciones solo aportan su esfuerzo físico y no precisan especialidad alguna. Una vez transcurrido un año en este puesto alcanzará el nivel superior.

La regularización de niveles se realizará íntegramente durante la vigencia del presente convenio. Dicha regularización se realizará a solicitud del trabajador y estudio de la misma por la comisión paritaria. El estudio de las solicitudes se realizará en riguroso orden de presentación.

Al personal de este grupo profesional (Grupo Tercero: Personal Obrero) que ascienda a un nivel profesional superior, se le compensará y absorberá el incremento salarial que le correspondería con el complemento personal que viniera percibiendo. Esto no se aplicará a este personal que perciba un salario igual o inferior a 30.000 euros brutos anuales.

El plazo para realizar las solicitudes de cambio de nivel será hasta el 30 de junio del año en curso. En caso de aprobación, el cambio se hará efectivo el año siguiente.

Grupo cuarto: PERSONAL AUXILIAR PARA TRABAJOS EN COLABORACION

- Peón
- Auxiliar de organización
- Ayudante de organización

Art.10.-Contratación

Se podrán celebrar cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

La empresa no hará abuso de la ley de contratación temporal y se compromete a transformar en indefinidos aquellos contratos temporales que, por disposiciones legales vigentes, deban transformarse.

Todos los trabajadores que ingresen en la Empresa con independencia de su modalidad contractual y el régimen legal con que hayan sido contratados, percibirán el salario previsto en el presente convenio para su nivel y tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla.

En los centros de trabajo que estén supeditados a una concesión administrativa, los contratos temporales con un año de antigüedad se transformaran a contratos indefinidos, salvo en aquellos casos que exista una obra o servicio real, y la duración sea inferior a la duración de la concesión administrativa. Este punto no será aplicable a los contratos de interinidad o sustitución.

Art.11.- Movilidad funcional

El trabajador deberá cumplir las instrucciones de la empresa, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional dentro de la Empresa FACSA-EDAR, siendo el límite lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del estatuto de los trabajadores.

La movilidad funcional se producirá dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, con el límite de idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomiendan al trabajador, previa relación, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Art.12.-Trabajos de nivel profesional superior.

La Empresa por necesidades organizativas, de producción o de contratación, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de nivel superior al que tienen reconocido.

Cuando la causa que motivó el cambio haya cesado, el trabajador se reincorporará a su antiguo puesto de trabajo. El período máximo para realizar trabajos de nivel superior será de seis meses durante un año, a partir de ese tiempo pasará al puesto de trabajo que esté desempeñando, salvo los casos de sustitución por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, licencias y excedencias especiales o forzosas, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la motivaron.

Las retribuciones en tanto se desempeñan trabajos de nivel superior, serán las correspondientes al mismo.

Art.13.-Trabajos de nivel inferior.

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos correspondientes a un nivel profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible.

El trabajador no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no implique menoscabo a su dignidad y perjudique su formación profesional.

Al trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de un puesto de nivel inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores de su mismo puesto no hayan rotado en la realización de dichas tareas.

Las retribuciones en tanto se desempeñan trabajos de nivel inferior serán las correspondientes a su nivel de origen. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, sus retribuciones se acondicionarán según el nuevo nivel profesional.

CAPITULO III: PROMOCIONES Y ASCENSOS**Art. 14.- Principio general**

Todos los trabajadores, cuando lleven más de un año de contrato y ostenten el nivel retributivo de peón, pasarán a peón especialista, y los técnicos que ostenten el nivel de técnicos de tercera, pasarán a técnicos de segunda.

La empresa, junto a los representantes de los trabajadores, velará por la promoción de los trabajadores dentro de la empresa según sus aptitudes y dedicación demostradas durante años, para lo cual cuando se produzca una baja o se cree un puesto de trabajo se publicará en los tabloneros de anuncios

de los distintos centros de trabajo dicha necesidad, para que quien lo estime oportuno pueda presentar la solicitud a ocupar dicho trabajo.

CAPITULO IV: TIEMPO DE TRABAJO

Art.15.- Jornada

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán una jornada laboral máxima de 1706 horas de trabajo efectivo durante el año 2026 y 1700 horas anuales para los años 2027 y 2028.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

Art.16.-Horario

La empresa realizará los horarios de trabajo de su personal, sin más limitaciones que las legales, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La empresa tendrá en cuenta la aplicación de criterios de flexibilidad horaria para el personal de oficinas que haga uso del control de presencia mediante fichador, siempre y cuando sea posible organizativamente, y consultando los mismos con la representación de los trabajadores.

Art.17.-Horario de jornada normal.

Se entiende por horario de jornada normal o partida aquél en el que existe un descanso ininterrumpido de una hora de duración, como mínimo.

Se establece para el almuerzo un periodo de descanso de 30 minutos recuperable durante la jornada.

Art.18.-Horario de Jornada a turnos.

Los centros que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, podrán realizar éstos bien por semanas completas o por días, según pacten y decidan con los representantes legales de los trabajadores de la Empresa, ajustándose a la normativa vigente. Si el trabajo se realiza de forma continuada y por una duración superior a seis horas se establece un periodo de descanso de 30 minutos recuperables durante la jornada.

Art.19.- Límites de la jornada

Entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar al menos doce horas.

Cuando exista la necesidad de implantar jornadas especiales con o sin relevos, éstas no excederán de doce horas.

Art.20.-Trabajos de duración superior a la jornada normal.

Dado el carácter público del servicio prestado por la empresa y la necesidad de continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada laboral de trabajo.

Si los trabajos extras se prolongan hasta alcanzar el horario normal de la comida y/o la cena y la índole del trabajo, a juicio del responsable, no permitiera una interrupción de dos horas para que el trabajador pueda hacerlo en su domicilio, la empresa asumirá el gasto de comida al personal con un límite máximo de 8 euros. Por día, comida y personal.

Art.21.- Horas Extraordinarias.

Son horas extraordinarias las horas que excedan de la jornada normal fijada en el presente Convenio. Las horas extras se podrán compensar con descanso equivalente, previo acuerdo con el trabajador o la representación legal de los trabajadores. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al límite legal máximo establecido y su realización será voluntaria. Se pagarán según lo estipulado en el anexo II para cada año de vigencia del presente convenio. En caso de compensación por descanso, las horas extra normales se compensarán a razón de 1 hora de descanso por cada hora extra, las horas nocturnas y festivas a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extra, y las horas de salida a razón de 2 horas de descanso por cada hora de salida.

Sólo se considerarán horas extraordinarias aquellas cuya realización se apruebe expresamente por la empresa.

Sin perjuicio del carácter voluntario de las horas en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que presta la Empresa, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables, el tiempo de trabajo empleado por los trabajadores no computará como extraordinario a los efectos del límite legal máximo, si bien serán pagadas como tales.

Cuando se produzcan averías de emergencia, fuera de la continuación de la jornada laboral ordinaria, al trabajador o trabajadores requeridos para su reparación se les retribuirá su servicio como horas extraordinarias, abonándoseles la primera hora o fracción a razón de 30,51 € para el primer año del Convenio, siendo el resto de las horas abonado en la cuantía que para cada nivel retributivo se señala en el anexo II para cada año de vigencia de este convenio. Este importe se incrementará anualmente según convenio.

Al trabajador no se le podrá exigir la reparación total de la avería sino únicamente el trabajo indispensable para atender la emergencia.

Si por la naturaleza de su actividad, La Empresa obligase a trabajar en sábado, domingo o día festivo, se pagará según la tabla salarial Anexo II para cada año de vigencia del Convenio.

Se entenderá como horas nocturnas las horas trabajadas desde las 22 horas a las 06 horas.

Art.22.- Vacaciones

La época de vacaciones será fijada de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, procurando, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, atender las peticiones que en este sentido manifiesten los trabajadores.

Cuando coincidan en las mismas fechas dos o más trabajadores que no puedan ausentarse simultáneamente, se pondrán de acuerdo entre ellos y si no lo consiguieran tendrá preferencia el de más nivel dentro del grupo o antigüedad. Este derecho se ejercerá de forma rotativa, de forma que el que elija en primer lugar un año pasará a ocupar el último al año siguiente. En caso de igualdad en el nivel profesional regirá el orden de antigüedad en la Empresa.

Las vacaciones se podrán disfrutar bien de forma ininterrumpida o en varios períodos, con límite mínimo de duración de una semana en cada uno de ellos, dejando a salvo la facultad negociadora de las partes para convenir la forma de su disfrute.

Salvo casos excepcionales y expresamente autorizados las vacaciones se tomarán íntegramente en el año natural.

El cuadrante de vacaciones se confeccionará y expondrá en los tres primeros meses del año en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo para conocimiento de los trabajadores.

El período anual de vacaciones para los trabajadores de la Empresa será de 23 días laborales para el año 2026 y de 24 días laborables a partir de 2027. Dichas vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre, en proporción a las semanas efectivamente trabajadas, computándose la fracción de semana como semana completa y siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

CAPITULO V: RÉGIMEN ECONÓMICO

Art.23.- Sistema retributivo

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos (pagas extraordinarias, gratificaciones, antigüedad y pluses, etc.)

Art.24.- Salario

El salario que se establezca en este convenio se entiende por prestación de servicio en jornada completa y en función del Grupo Profesional de pertenencia. Dichos son los reflejados en el Anexo I para cada año de vigencia del Convenio.

El salario Base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la columna primera de la tabla del Anexo I de cada año de vigencia del Convenio para cada uno de los niveles retributivos.

Art.25.-Incremento Salarial

El salario para el año 2026 es el que viene establecido en las tablas salariales adjuntas, y que supone un incremento del 3% sobre las tablas de 2025.

Se establece para el año 2027 un incremento salarial del IPC Real del 2026 con un incremento mínimo del 3% y un incremento máximo del 4%.

Se establece para el año 2028 un incremento salarial del IPC Real del 2027 con un incremento mínimo del 2% y un incremento máximo del 4%.

Si la suma de los IPC de cada uno de los años de vigencia del Convenio supera la suma de los incrementos aplicados por Convenio, se realizará una revisión al alza con un tope de un 1 % adicional a efectos de elaborar las tablas para 2029.

Art.26.- Plus de antigüedad

Con efectos desde el 1 de Enero de 1998 queda suprimido el aumento por antigüedad devengada por el personal de la empresa hasta la fecha indicada. A partir de la fecha mencionada, ya no generarán derecho a dicho aumento periódico ni los trabajadores que actualmente prestan sus servicios en la empresa, ni los trabajadores que sean contratados posteriormente.

Los trabajadores mantendrán el derecho a percibir, o a seguir percibiendo, los importes correspondientes a la antigüedad que hubieran generado hasta fecha 31-12-1997 y, en su caso, el quinquenio en curso de adquisición cuando llegue su vencimiento según la tabla de antigüedad que será actualizada según el artículo 25 del convenio.

Así mismo, la antigüedad consolidada por cada trabajador se incrementará de acuerdo con el ya citado artículo 25.

Art.27.- Gratificaciones Extraordinarias

El importe de las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre será, para cada una de ellas, de 30 días de salario base más plus de antigüedad correspondiente. Estas pagas serán prorrateadas por semestres, considerándose que la de junio comprende desde el 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre. Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso de cada semestre la percibirán en la proporción correspondiente.

Dichas pagas se harán efectivas, respectivamente, los días 30 de junio y 20 de Diciembre, o el anterior si estos fueran festivos.

El personal que cese con anterioridad a estas fechas las percibirá en la proporción correspondiente y en el momento de abonarle la liquidación definitiva.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias por el siguiente importe, cada una de ellas, para cada año de Convenio:

- 2023: 27 días de salario
- 2024: 29 días de salario
- 2025: 30 días de salario

Estas pagas se harán efectivas durante los meses de marzo y septiembre, prorrateado por semestres y constarán del salario base, complemento personal y antigüedad.

Art.28.- Plus de vinculación

Consistirá en quinquenios del cinco por ciento de la remuneración base correspondiente al peón, y comenzarán a devengarse al cumplir los 20 años de servicio continuado en la empresa.

Art.29.-Plus de Convenio

Al salario base se adicionará en concepto de complemento, un plus de convenio en la cuantía que, para cada nivel retributivo, se fija en el Anexo I de este Convenio para cada año de vigencia del mismo. Este plus de convenio será devengado por jornada laboral efectivamente trabajada y se tendrá en cuenta por las vacaciones de aquellos trabajadores que les corresponda.

Art.30.- Plus de servicio.

Todos los trabajadores que cumplan 10 años de servicio continuado en la empresa percibirán una mensualidad íntegra de acuerdo con su nivel retributivo y de igual manera cada 10 años, mientras permanezcan de forma continua en la empresa.

Art.31.- Plus de escolaridad

El denominado "Plus de Escolaridad" que se percibe en la actualidad, sólo se mantendrá para el personal de alta a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y que efectivamente lo esté percibiendo en dicho momento.

Consistirá en el pago de 177,34 euros por trabajador y año, y se hará efectivo en el mes de Septiembre, incrementándose en años sucesivos según convenio.

Art.32.- Plus de nocturnidad

Se entenderá como jornada nocturna la que se realiza desde las 22 horas a las 06 horas. La retribución de la misma se abonará con un recargo del 25% del salario base.

Art.33.- Plus de Turnicidad

Percibirá el presente plus el personal que realice trabajo en régimen de turnos continuos rotativos, entendiéndose por tal toda forma de organización del trabajo según la cual las personas trabajadoras ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de día o de semanas. Se entiende por ritmo o proceso continuo el trabajo que debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día y durante los 365 días al año.

El importe del plus se establece en el 10 % del salario base de cada trabajador.

También percibirá este plus el personal que, con anterioridad la fecha de la firma del presente Convenio venga realizando trabajo a turnos, aunque no sea en instalaciones de proceso continuo de 24 horas durante los 365 días del año.

Art.34.- Plus de Guardia festiva y nocturna

Se entenderá por guardia el tiempo que el trabajador permanezca localizable para efectuar trabajos fuera de su horario habitual y del centro de trabajo de la empresa.

Por dicha guardia se percibirá un plus de 171,46 euros brutos mensuales para el 2023 incrementándose anualmente según convenio en años sucesivos, además de las horas extraordinarias que se trabajen.

Art. 35.- Plus de Festivos Especiales

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y que presten servicios efectivos en los siguientes días y horas:

- A partir de las 22:00 horas del día 24 de diciembre y hasta las 22:00 horas del día 25 de diciembre.
- A partir de las 22:00 horas del día 31 de diciembre y hasta las 22:00 horas del día 1 de enero.
- A partir de las 22:00 horas del día 5 de enero y hasta las 22:00 horas del día 6 de enero.

Percibirán por cada hora efectiva de trabajo realizado el importe establecido en la tabla salarial recogida en el presente convenio para cada año, computándose las fracciones de hora como completas a efectos de abono de la cuantía indicada por hora. (Precio 2026 12,30 euros/hora)

Art. 36.- Otros beneficios

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa se podrán beneficiar de las líneas de descuento de los proveedores habituales de la empresa para sus compras particulares. Para ello la Empresa estudiará las vías más adecuadas de acreditar el derecho a disfrutar de estos descuentos.

De igual forma, la empresa facilitará la opción de retribución flexible a los trabajadores con hijos en edad pre-escolar que así lo soliciten mediante la modalidad de "cheque guardería".

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa procederá a la instalación de red wi-fi en las zonas comunes de los centros de trabajo en los que la cobertura del actual operador así lo permita.

Art.37.- Participación de beneficios

La empresa pagará el 3% del salario base bruto anual de un peón prorrateado en doce mensualidades.

Art.38.- Plus Medioambiental

Se establece que los trabajadores/as, por la realización de trabajos en espacios confinados, percibirán un Plus Medioambiental, que se fija en el 75% del salario base diario. Este plus se pagará por día efectivamente trabajado en espacios confinados, con independencia de la duración de los trabajos en

espacios confinados acometidos durante esa jornada. En caso de que en un mismo día se realicen trabajos en varios espacios confinados diferentes, se abonará este plus por cada uno de ellos.

A los efectos de este artículo, entendemos como espacio confinado un recinto de difícil acceso, por tener aberturas limitadas de entrada / salida, ventilación natural desfavorable, en el que se pueden acumular contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente de oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte del trabajador, tal como viene establecido en los procedimientos e instrucciones de trabajo de la Empresa.

Para la realización de esos trabajos se deberá contar obligatoriamente con el registro de la tarea realizada mediante la firma de la correspondiente autorización por parte del Jefe de Explotación y del Recurso Preventivo designado, que deberá estar presente durante la misma en todo momento.

Art.39.- Plus de capacidad disminuida

El personal de la empresa que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% por la Administración Pública competente, percibirá un complemento de 600 euros en cómputo anual, percibiéndose en doce mensualidades.

Para poder percibirlo, deberá acreditar su condición de persona con discapacidad a través del documento oficial expedido por la Administración Competente, así como notificar a la empresa cualquier cambio ocurrido respecto a su situación. Esta cantidad se mantendrá fija durante los tres años de vigencia del Convenio.

CAPITULO VI: SEGURIDAD E HIGIENE

Art.40.- Norma General

En Materia de Seguridad e Higiene y Salud Laboral se estará a lo que dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas legales vigentes, y se adoptarán las que vayan apareciendo en el futuro con carácter estatal o autonómico.

Art.41.- Ropa de trabajo

La empresa facilitará a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada, de verano y de invierno.

El uso de la ropa de trabajo y equipos de seguridad será obligatorio.

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, a través de la Comisión correspondiente, determinarán la ropa de trabajo más apropiada para las faenas, debidamente homologada.

La Empresa dotará al personal del vestuario siguiente:

Meses de verano:

- 2 pantalones de verano
- 2 polos
- 2 jerséis de entretiempo
- 2 gorras

Meses de invierno:

- 2 pantalones de invierno
- 1 chaleco de invierno
- 1 jersey de lana cuello alto con cremallera
- 2 polos manga larga
- 1 mono
- 1 par de botas seguridad
- 1 par de botas de agua de seguridad
- 1 anorak (*)
- 1 chubasquero (*)

También se dotará al personal que realice trabajos de laboratorio del vestuario consistente en bata y pantalón.

La empresa repondrá las prendas que se entregan con carácter bianual (*) en caso de rotura por el uso habitual y correcto y, de igual forma, en el caso de encontrarse éstas en condiciones normales de uso, se eximirá a la Empresa de la obligación de reposición periódica.

Las fechas de entrega serán como máximo el 1 de Octubre para las de invierno y el 1 de Junio para las de verano.

La empresa se responsabilizará del lavado de la ropa de trabajo y equipos de protección, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores se lleven los mismos a su domicilio para tal fin.

En caso de baja en la empresa, el importe del material que se haya entregado durante los tres meses anteriores se descontará del finiquito del trabajador.

En los puestos de trabajo donde exista riesgo de contacto con agentes biológicos se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 664/1997.

Art.42.- Herramientas de trabajo

La empresa dotará al trabajador del equipo, herramientas y utensilios para la correcta y segura ejecución de su trabajo, así como el equipo necesario para la prevención de accidentes.

Todo el personal será siempre responsable de la tenencia, custodia y cuidado de las herramientas y equipo que le haya sido asignado, o haya solicitado ocasionalmente.

Art.43.-Seguro colectivo de accidente

Durante la vigencia del Convenio, la Empresa mantendrá concertado, y a su coste, un seguro colectivo de accidente. Este será igual al del convenio nacional de Aguas.

El seguro se vincula a la permanencia del asegurado a la Empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que el trabajador conserve derecho alguno a percibir el capital en su día garantizado.

CAPITULO VII: DIETAS Y DESPLAZAMIENTO

Art.44.- Dietas y desplazamientos

Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella en la que radica su centro de trabajo, cobrarán íntegros los gastos de las dietas previa justificación.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establece una cantidad por kilómetro, que será de 0,27 euros por kilómetro.

El valor de los billetes de transporte público se abonará aparte.

Salvo en los casos en que el trabajo habitual del empleado implique viajar, en los desplazamientos en los cuales el trabajador tenga que pernoctar fuera de su casa, pero dentro de territorio nacional, éste recibirá una compensación mínima de 25,00 € por cada noche fuera de su domicilio habitual. La empresa procurará alojamiento y manutención dignos.

En el caso de desplazamientos superiores a tres meses, se considerará un traslado, siguiéndose las disposiciones legalmente previstas para estos supuestos.

CAPITULO VIII: LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art.45.-Licencias

Se disfrutarán de conformidad con lo previsto en los apartados tres, cuatro y cinco del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Todos los trabajadores al servicio de la Empresa tendrán derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones que se establece a continuación:

- 15 días por matrimonio.
- 5 días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos
- 5 días hábiles por hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario o enfermedad grave de padres, cónyuge o hijos y familiares hasta segundo grado de consanguinidad. El permiso indicado podrá disfrutarse en días consecutivos o no, previa comunicación a la empresa.
- 2 días en caso de muerte de padres, hermanos, abuelos, padres políticos, los cuales podrán ampliarse hasta 5 cuando éste tuviera lugar fuera de la localidad en donde vive.
- 1 día en caso de muerte de familiares políticos o consanguíneos de tercer o cuarto grado.
- 1 día para el examen del permiso de conducir.

- 1 día por traslado de domicilio actual.
- 1 hora de ausencia diaria en caso de hospitalización del hijo neonato mientras dure la misma.
- Los permisos necesarios por cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave de acuerdo con lo dispuesto en el R.D. 1148/2011.
- El trabajador/a que tenga menores a su cargo, dispondrá de nueve horas anuales para asistir a tutorías del centro escolar donde cursen estudios, debiéndose aportar el correspondiente justificante de dicho centro escolar, y siempre que ambos miembros de la pareja trabajen.

A los efectos del disfrute de estos permisos tendrán la misma consideración que los matrimonios las parejas de hecho legal y formalmente reconocidas.

Art.46.- Permiso retribuido

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán disfrutar de un permiso retribuido de un día por asuntos propios con la única limitación de preavisar su disfrute con antelación suficiente y no ser utilizado simultáneamente por más de tres trabajadores de un mismo nivel.

La duración de este permiso no será inferior a dos horas, ni podrá acumularse este día a periodos vacacionales.

CAPITULO IX: ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

Art.47.- Asistencia médica

Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise asistencia a un consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse con el correspondiente volante o justificante.

Cuando, por razones de enfermedad de sus familiares de primer grado, el trabajador precise acompañar a su familiar a un centro médico, la empresa concederá el permiso necesario con las siguientes condiciones:

- Deberá justificarse la necesidad de ausentarse con el correspondiente volante del médico de cabecera del Servicio Público de Salud, salvo casos de urgencia debidamente justificados.
- Sólo se considerará como permiso retribuido las primeras 8 horas de ausencia. El resto de las ausencias no se considerarán retribuidas, debiéndose pactar con la empresa la forma de su compensación.
- El tiempo de permanencia del trabajador en el centro médico deberá justificarse a la empresa, como máximo, en las 24 horas siguientes a la ausencia.

Art.48.-Reconocimiento Médico

La Empresa realizará un reconocimiento médico anual a través de la entidad que estime adecuada, el cual será obligatorio para todos los trabajadores.

Los resultados de estos reconocimientos individuales serán facilitados a los trabajadores.

Art.49.- Absentismo

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como una correcta organización asistencial médica, dada su negativa incidencia en la productividad.

CAPÍTULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art.50.- Régimen de faltas y sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Art.51.- Clasificación de las faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

El incumplimiento de la normativa por las personas trabajadoras, en aquellas empresas que dispongan de un conjunto de políticas centradas en el ámbito de la estructura ética de las mismas (código ético o código de conducta o compliance), será sancionable conforme a la gravedad del incumplimiento cometido y de acuerdo a lo establecido en los artículos siguientes.

Art.52.- Faltas leves.

Se clasificarán como leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave».
7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con su personal.
8. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Art.53.- Faltas graves.

Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades de la persona trabajadora que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta «muy grave».
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, sí implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
5. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por aquella persona.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.
7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para esta persona, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada «muy grave».
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el punto octavo del artículo 52, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como «grave».
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada Centro de trabajo, o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.
13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el punto noveno del artículo 52.
14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para las personas trabajadoras o terceros personas, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como «muy grave».

15. La ocultación de cualquier hecho que la persona trabajadora hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros/as de trabajo o a terceras.

16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a una persona trabajadora.

17. Si la causa prevista en el punto sexto del artículo 52 produjera escándalo notorio.

18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Art.54.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas «muy graves», las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a las personas trabajadoras o a terceras personas, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4. El consumo fraudulento de agua por complicidad con el mismo.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto de su autoría, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de personas trabajadoras en el trabajo o clientes.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.

11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, personas trabajadoras de la empresa, así como a los familiares de todas ellas, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.

12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador/a.

15. Originar riñas y pendencias con las personas trabajadoras o clientes.

16. La simulación de enfermedad o accidente.

17. Prestar sus servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía. Solo se podrá aplicar la sanción máxima del despido en los supuestos en que exista habitualidad en el caso de la embriaguez y repercusión negativa en el trabajo en ambos casos.

18. El acoso sexual, entendido como cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

19. La discriminación o acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, afiliación sindical, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación e identidad sexual, entendido como cualquier comportamiento realizado en función de una o varias de estas circunstancias, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

20. El acoso psicológico en el trabajo (APT), entendido como la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).

21. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 52, y en la segunda, cuarta, séptima, decimosegunda, y decimocuarta del artículo 53.

22. Si como consecuencia de la causa prevista en el punto décimo del artículo 53 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como «muy grave».

23. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

24. El incumplimiento de las normas que establezca la empresa con objeto de prevención de delitos o normas establecidas en los códigos éticos de conducta y de la política de Cumplimiento, cuando suponga la comisión de un delito y como consecuencia del mismo, haya generado responsabilidad penal de la persona jurídica.

25. Las ofensas o faltas graves de respeto por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

26. Acciones, manifestaciones o comportamientos que degraden, humillen, ofendan o ridiculicen a integrantes del colectivo LGTBI.

Art.55.- Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio colectivo.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal requerirán comunicación escrita motivada a la persona trabajadora.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la RLPT de toda sanción que imponga.

La sanción de las faltas muy graves exigirá la tramitación de un expediente o procedimiento sumario en que sea oída la persona trabajadora afectada de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará a la persona trabajadora afectada por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona trabajadora a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 4 días laborables, de los cuales al menos 2 serán considerados como permiso retribuido.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito a la persona trabajadora la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida su debida tipificación, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito a la persona trabajadora el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la Dirección de la empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras al mismo tiempo que el propio afectado.

Art.56.- Graduación de las sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A. Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Art. 57.- Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 58.- Acumulación de faltas.

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

A) Faltas leves: 3 meses.

B) Faltas graves: 6 meses.

C) Faltas muy graves: 1 año.

CAPITULO XI: FORMACIÓN PROFESIONAL

Art.59.- Formación

Las partes firmantes del presente Convenio entienden que recuperar el estímulo por la profesionalidad, la preparación profesional, el reciclaje profesional son garantías de mantenimiento del puesto de trabajo, además de una motivación para vivir y trabajar con mayores posibilidades, por tanto, asumen de pleno el derecho de acogerse al Plan Nacional de Formación Continua para favorecerse ambas partes sociales.

Art.60.- Comisión paritaria de Formación

Esta Comisión estará formada por dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos representantes de los trabajadores.

La comisión tendrá competencia para:

- Programar cursos.
- Establecer criterios y preferencias para asistir a los cursos.
- Recoger sugerencias.
- Evaluar las necesidades de formación de los diferentes departamentos y secciones de la Empresa.
- Hacer el seguimiento de las acciones formativas que en general se desarrollen en la Empresa.

CAPITULO XII: DERECHOS SINDICALES

Art. 61.- Derechos Sindicales.

La empresa reconoce el derecho de todos los trabajadores a agruparse y afiliarse a cualquier organización sindical.

La empresa, a través de la Ley de Libertad Sindical, y las que en el futuro se vayan normalizando, reconoce la figura de los delegados de personal y la Secciones Sindicales.

Ambas partes, Empresa y sindicato, se validan a cumplir tanto los derechos como las obligaciones del Estatuto de los Trabajadores y mantener, así, un clima de confianza laboral.

A la firma del presente convenio los representantes de los trabajadores podrán disponer cada uno de ellos de las horas establecidas legalmente para realización de sus funciones de representación.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular, previo consentimiento o autorización de la empresa, en una bolsa única las horas sindicales para que su uso sea el más beneficioso para el conjunto de la Empresa. Esta acumulación se hará semestralmente, se llevará un control de la misma y se notificará a la Empresa en forma y tiempo.

La empresa se hará cargo de los gastos de kilometraje realizados por los miembros del Comité de Empresa en el ejercicio de las funciones que legalmente tienen encomendadas con un límite de 10.000 kilómetros anuales.

CAPITULO XIII: CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Art.62.- Condiciones más beneficiosas

Todas las mejoras contenidas en el Convenio se establecen con el carácter de mínimos lo que la Empresa procurará establecer cuantas mejoras estimulen a sus trabajadores a obtener un mayor rendimiento y sentir una mayor vinculación con la misma, respetándose las situaciones o condiciones más beneficiosas que individualmente, mejoren las que se consignan en este Convenio.

CAPITULO XIV: COMISIÓN DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art.63.- Definición

Esta comisión se encargará fundamentalmente del estudio, definición y cumplimiento de los temas relacionados con la clasificación profesional, así como el perfeccionamiento que pudiera implicar discrepancias sobre estas.

Art.64.- Composición y competencias

La comisión de clasificación profesional será paritaria, tendrá poder decisorio y estará formada por 3 miembros representantes del comité de los trabajadores y 3 miembros representantes de la empresa.

CAPITULO XV: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Art.65.- Composición

Comisión mixta. Se crea la comisión mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas son las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de problemas originados en su aplicación.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de la evolución de las relaciones de las partes.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia y práctica del convenio.

Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, derivando consulta en caso de duda a la Autoridad Laboral competente.

Para entender de asuntos especializados, tales como clasificación, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc., podrán actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Son miembros integrantes de esta Comisión:

VOCALES EMPRESARIALES:

D. LUIS BASIERO CATALÁ

D. VICENTE GRANGEL BONET

VOCALES DE REPRESENTACION SOCIAL:

D. MANUEL SIMÓN VILLAGRASA

D. MANUEL MERCÉ LLANSOLA

D. MIGUEL PIQUER VALLS

D. FLORENCIO ADEVA POLO

DÑA. TANIA FOLCH ADELL

D. JUAN GABRIEL CABALLERO GÓMEZ

D. DIEGO SÁNCHEZ GONZÁLEZ

D. JORGE ZAFRA ALARCÓN

D. TOMÁS PASCUAL DIAGO

D. JOSE JUAN RIVERA GARCÍA

D. CRISTIAN SANTOS GARCÍA

D JAVIER BAYARRI BELTRÁN

D. MARIO LACEDÓN MONTEMAYOR

La Empresa y sus trabajadores darán conocimiento a la Comisión de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio, para que ésta emita el dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Cualquier discrepancia o conflicto con la aplicación de la Clasificación Profesional, deberá someterse en primera instancia a la comisión paritaria para que emita un informe, antes de acudir a la vía jurisdiccional.

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

Art.66.- Adhesión al TAL

Las partes firmantes, en la resolución de conflictos de trabajo, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL) de la Comunidad Valenciana.

CAPITULO XV: DISPOSICIONES ADICIONALES

Art.67.- Reconocimiento

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado por la Empresa FACSA-EDAR de la Provincia de Castellón y el Comité de Empresa de la misma, representando a todos los trabajadores de la Empresa. Todos ellos, y entre sí, se reconocen recíprocamente la legitimidad y condición de interlocutores válidos.

Art.68.- Difusión del Convenio e Información a los Trabajadores

Cuando el presente Convenio sea aprobado por la Autoridad Laboral, la empresa lo editará y repartirá un ejemplar a cada trabajador de la Empresa.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores puntos de información donde puedan encontrar un ejemplar del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Durante la vigencia del presente convenio se instalarán puntos de acceso informático a los servicios de la intranet corporativa del grupo.

Art.69.- Cláusula de subrogación

Cuando la actividad en un centro de trabajo de la Empresa cese, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria o nueva prestataria de dicha explotación o servicio otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de aquella adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

Se incluye también el derecho y la obligación a la subrogación establecida en el párrafo anterior, los casos en los que, por motivos tecnológicos, medio ambientales, o de cualquier otra índole, se cierre una instalación en la que se presta el servicio, y entre en funcionamiento otra nueva, independientemente de que la Administración que contrate sea diferente a la Administración que contrató la antigua instalación, o de que la nueva asuma, además del servicio que prestaba la antigua, los de otras instalaciones o servicios que no se prestaban.

Se será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

Asimismo será necesario que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria o entidad pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el anterior adjudicatario y en su defecto, el nuevo deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.

6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellos trabajadores que, encontrándose en tales situaciones deban ser absorbidos, indicando el periodo que llevan en las mismas y sus causas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reintegro, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

8. En el caso de que las vacaciones no hayan sido disfrutadas por el trabajador o trabajadora, total o parcialmente, estas se disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente compensar económicamente al nuevo adjudicatario el coste salarial y de seguridad social de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Art.70- Igualdad de oportunidades e igualdad y no discriminación LGTBI

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

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

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

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

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

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

- Adaptar las cláusulas que se vengán utilizando respecto a la igualdad y no discriminación con referencia expresa, no sólo a la orientación e identidad sexual, sino también a la expresión de género o características sexuales.
- Formar en materia LGTBI a las personas que participan en procesos de selección y promoción, así como a quienes ocupen puestos directivos o de responsabilidad con más de diez (10) personas a cargo (incluyendo las personas que tenga a su cargo quien sea subordinado suyo).
- Programar actuaciones que promuevan la sensibilización en materia LGTBI de todas las personas trabajadoras.
- Garantizar un lenguaje respetuoso con la diversidad en todas sus comunicaciones, internas y externas.
- Adquirir un compromiso activo con la no discriminación del colectivo LGTBI, a través de la realización de acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla de personas trabajadoras y la difusión interna de medidas específicas en materia LGTBI+.

- Garantizar la igualdad en el acceso a permisos laborales, así como asegurar que todas las personas trabajadoras puedan ejercer sus derechos sin distinción por razón de sexo, orientación, identidad o expresión de género.
- Utilizar uniformes cuya característica sea la neutralidad de género, garantizando la disponibilidad de prendas unisex o, en su defecto, ofreciendo alternativas acordes con la identidad y/o expresión de género de la persona trabajadora.
- No discriminar a las personas trabajadoras del colectivo LGTBI, en procesos de clasificación y promoción profesional, implementando criterios objetivos, transparentes y equitativos que aseguren la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual o identidad y expresión de género.

Art.71.- Compensación de las mejoras actuales

Las retribuciones contenidas en el presente Convenio serán compensadas, en cómputo anual, por las mejoras que, sobre las mínimas reglamentarias, vinieron en la actualidad satisfaciendo la Empresa.

Art.72.- Jubilación anticipada

La Empresa se compromete a facilitar el acceso a la jubilación anticipada de aquellos trabajadores que así lo soliciten y cumplan los requisitos legales para acceder a la misma dentro del marco legal vigente.

Art.73.- Atrasos

Los atrasos producidos se liquidarán antes de los treinta días siguientes a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Art.74.- Derogación

Queda derogado el Convenio suscrito con anterioridad a éste y sin vigencia todas las estipulaciones que contenía.

Ambas partes manifiestan expresamente que las condiciones establecidas en este Convenio, tomadas globalmente, mejoran las disposiciones legales y reglamentarias que son de aplicación en la Empresa.

Art.75.-Vinculación a la totalidad

Si la Autoridad laboral entiende que el presente Convenio Colectivo, o alguna de las cláusulas, conculca la legalidad vigente, u ordenase la rectificación total o parcial del Convenio, quedará sin eficacia la totalidad y la Comisión Negociadora se reunirá para examinar su contenido y rectificar lo que no está conforme a la legalidad.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones generales de carácter legal.

Art.76.- Referente

Los firmantes del presente Convenio de Trabajo de FACSA EDAR deciden, para todo lo no contemplado en él, acogerse al convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua, publicado en el BOE del 25 de septiembre de 2025 o norma que lo sustituya.

ANEXOS: TABLAS SALARIALES 2026

ANEXO I: TABLAS FACSA RESIDUALES 2026

	SBASE	PL CONVENIO
GRUPO PRIMERO:TECNICOS		

Titulado con Jefatura	67,19 €	19,94 €
Titulado con jefatura de Servicio	54,48 €	15,14 €
Técnicos de Primera	49,22 €	13,84 €
Técnicos de Segunda	43,40 €	11,86 €
Técnicos de Tercera	37,56 €	11,01 €
Analista	46,49 €	12,29 €
Auxiliar Analista	38,21 €	9,68 €
Ayudante de Laboratorio	34,67 €	8,93 €

Grupo Segundo: ADMINISTRATIVOS

Jefes de Grupo	72,31 €	0,56 €
Jefes de Sección	58,11 €	1,07 €
jefes de Delegación y Subjefes o negociado	51,95 €	1,33 €
Oficiales Primeros	46,00 €	12,76 €
Oficiales Segundos	42,37 €	12,09 €
Auxiliar Administrativo	37,21 €	10,71 €
Encargados de almacén	39,75 €	12,47 €

Grupo Tercero: PERSONAL OBRERO

Capataces de oficio	46,49 €	12,29 €
Subcapataz	44,69 €	11,90 €
Oficial Primero	42,88 €	11,55 €
Oficial Segundo, conductores de maquinas	40,78 €	11,50 €
Oficial Tercero, Auxiliar de maquinista, Vigilan	37,21 €	10,72 €
Peón Especialista	35,12 €	10,53 €
Peón	33,11 €	10,46 €

Grupo Cuarto :PERSONAL AUXILIAR PARA TRABAJOS EN COLABORACIÓN
--

Peón	32,43 €	4,58 €
Ayudante de organización	32,78 €	9,65 €
Auxiliar de organización	32,45 €	5,09 €

ANEXO II: TABLAS HORAS EXTRAORDINARIAS 2026

	NORMAL	FESTIVA	NOCTURNA
Grupo Primero :TECNICOS			
Analista	17,51 €	18,97 €	21,86 €
Auxiliar Analista	14,29 €	15,52 €	17,83 €
Ayudante Laboratorio	12,93 €	14,09 €	16,14 €
Grupo Segundo: ADMINISTRATIVOS			
Jefe de Grupo	17,51 €		
Jefes de Sección	16,22 €		
Auxiliar Administrativo	14,29 €		
Grupo Tercero: PERSONAL OBRERO			
Capataces de Oficio	17,52 €	18,97 €	21,86 €
Subcapataz	16,87 €	18,30 €	21,05 €
Oficial de Primera	16,22 €	17,61 €	20,26 €
Oficial de Segunda, Conductores de maquinas	15,47 €	16,90 €	19,32 €
Oficial de Tercera, auxiliar de maquinista, Vigilante	14,29 €	15,52 €	17,83 €
Peón Especialista	13,52 €	14,69 €	16,90 €
Peón	12,94 €	14,09 €	16,15 €

ANEXO III: VARIOS 2026

Precio hora salida:	30,51 €
Ayuda Escolar:	177,34 €
GUARDIA	187,36 €