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

03351-2026

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa FOMENTO BENICASIM, S.A., código 12000952011981, con vigencia desde el 01 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el art. 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37 /2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 22.5 de la ORDEN 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad.

Esta Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

ACUERDA:

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

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

Castellón de la Plana a 20 de julio de 2026
EL DIRECTOR TERRITORIAL
JOSÉ LUIS CHIVA CABEDO

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA FOMENTO BENICASIM S.A.
-PROVINCIA DE CASTELLÓN-
2026-2029

Art. 1.- Cláusula normativa

Se formaliza el presente Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa FOBESA, entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores de la misma.

Art. 2.- Ámbito funcional

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que tanto en el momento presente como en el futuro presten sus servicios en la empresa Fomento Benicasim, S.A. en el ámbito de la provincia de Castellón, y en las actividades de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillados, así como en el mantenimiento de zonas verdes.

Art. 3.- Vigencia, duración, revisión salarial.

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia sin perjuicio de sus efectos económicos, que serán de aplicación a partir del 1 de Enero de 2026, debiendo ser abonados los atrasos antes de que transcurran dos meses desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).

Su duración se pacta por cuatro años, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2029.

Se pacta un incremento salarial para cada año de vigencia en los siguientes términos:

- 2026: 3,2%
- 2027: IPC Real año anterior más 0.4 con un mínimo del 2,5% y un máximo del 4%
- 2028: IPC Real año anterior más 0.5 con un mínimo del 2,5% y un máximo del 4%
- 2029: IPC Real año anterior más 0.6 con un mínimo del 2,5% y un máximo del 4%

Cláusula de revisión salarial: si la suma del IPC real de cada uno de los años de aplicación de Convenio supera la suma de los incrementos aplicados en esos cuatro años, se realizará una revisión al alza con un tope del 1% adicional a efectos de elaborar las tablas salariales de 2030.

Art. 4.- Denuncia y revisión.

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar de la otra la revisión del mismo. La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes y un máximo de tres meses de antelación al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

De esta comunicación se enviará copia a efectos de registro a la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo.

La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Las partes se reunirán transcurrido un mes desde la recepción de la propuesta citada.

Durante el periodo de negociación de un nuevo convenio y hasta la firma del mismo permanecerá en vigor el presente convenio, salvo lo referente a la cláusula de incrementos salariales.

Art. 5.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con el objeto de solventar el problema planteado manteniéndose mientras tanto el Convenio sin efecto.

Art. 6.- Cláusula "ad personam".

En atención a que este Convenio de empresa está vinculado al Convenio General del Sector y estudia las retribuciones económicas no fijadas en Convenio General y en base a que en un futuro será el Convenio General el que redactará la totalidad del Convenio, las partes acuerdan adaptar el

Convenio de empresa a todos los conceptos que en un futuro próximo estudiará el Convenio General, y en consecuencia el cómputo global pactado en el presente Convenio se distribuirá en los conceptos generales del Convenio General del Sector y a su vez se respetarán las mejoras "ad personam" que superen este Convenio en relación con el Convenio General.

Art. 7.- Compensación y absorción.

Las retribuciones y demás conceptos salariales que hasta la fecha se han venido abonando, así como el incremento salarial fijado para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 se considera como cómputo global y se distribuirán cantidades del salario base en otros conceptos como "puesto de trabajo".

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

También serán absorbibles, hasta donde alcancen y en él cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales.

Así mismo se deducirán de la cláusula plus voluntario absorbible a pluses de nocturnidad o penosidad entre otros, siendo su única finalidad adecuar el Convenio colectivo de empresa al Convenio General del sector.

Art. 8.- Comisión mixta.

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

La Comisión mixta estará formada por seis miembros, tres en representación de la empresa y tres en representación de los trabajadores.

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 organización, clasificación, calificación, adecuación de normas genéricas a casos concretos, permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

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 dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Esta regulación se entiende sin perjuicio de 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.

Art. 9.- Contratación.

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

Art. 10.- Contratación por tiempo determinado.

Contrato eventual o de temporada: En atención a la actividad de la empresa y al amparo del art. 15 del Estatuto del Trabajador, y dado que ésta se ejerce en zonas turísticas que obligan a un incremento de plantilla durante la época de Semana Santa y Estival, se fija como periodo en el que se pueden realizar contratos eventuales o temporales, por circunstancias del incremento temporal del trabajo desde el 1 de Marzo al 30 de Septiembre y de 15 de Diciembre a 15 de Enero. De igual forma en otros periodos del año y debido a incrementos puntuales de trabajo por necesidades el servicio se realizará estos contratos eventuales.

Contrato de tarea: Por la actividad de la empresa ésta podrá dar un trabajo determinado en común a un grupo de sus trabajadores, y conservará respecto de cada uno, individualmente, sus derechos y obligaciones. La tarea deberá ser concreta y específicamente determinada y llevará consigo la retribución pactada, fijándose en la misma la jornada laboral máxima diaria para realizarla, que como mínimo será un 25% más que la retribución que corresponda en condiciones normales a otros trabajadores que hicieren el trabajo similar.

Contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial: debido a la existencia de determinados eventos de carácter anual en las localidades donde se ejerce la actividad de la empresa y que no requieren la prestación de servicios a tiempo completo, se prevé la posibilidad de realizar contratos de personal fijo-discontinuo a tiempo parcial para cubrir estas necesidades.

Art. 11.- Periodo de prueba.

Cualquiera que fuera la modalidad de la contratación la empresa podrá concertar por escrito un periodo de prueba con sujeción a los siguientes límites:

- 15 días para el personal que tenga un contrato inferior a 3 meses.
- 6 meses para el personal Técnico y Administrativo
- 3 meses para el resto del personal

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo, pudiendo la empresa extinguir el contrato por no haberse superado éste.

Art. 12.- Clasificación profesional.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, nivel u oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su puesto o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Art. 13.- Grupos profesionales.

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

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

Art. 14.- Definición de grupo y de niveles profesionales.

Cada grupo profesional comprende los niveles que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

Estos niveles serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Si en Convenios de ámbito inferior se regulase algún otro nivel, deberá indicarse a qué grupo y nivel de los aquí citados se asimila.

- A) Grupo de técnicos. El grupo de personal técnico estará compuesto por los siguientes niveles:
- Titulado superior.
 - Titulado de grado medio.
 - Técnico ayudante.
 - Auxiliar Técnico.

1. Titulado superior. En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

2. Titulado de grado medio. En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado e cada momento.

3. Técnico ayudante. En posesión o no de un título de grado medio; desempeña funciones de la especialidad que le recomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias del nivel anterior.

4. Auxiliar técnico. Empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B) Grupo de mandos intermedios. El grupo de mandos intermedios está compuesto por los siguientes niveles:

Encargado general o capataz

Subencargado general

Encargado o inspector de distrito o zona.

Encargado de segunda.

Encargado o Jefe de taller.

1. Encargado general o capataz. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

2. Subencargado general. A las órdenes del encargado general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al encargado general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

3. Encargado o inspector de distrito o zona. A las órdenes de un encargado general o subencargado general, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

4. Encargado de segunda o capataz. El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás 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. También se incluirá en este nivel al encargado de mantenimiento de zonas verdes.

5. Encargado o Jefe de taller. Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

C) Grupo de administrativos. Este grupo está compuesto por los siguientes niveles profesionales.

Jefe administrativo de primera.

Jefe administrativo de segunda.

Oficial administrativo de primera.

Oficial administrativo de segunda.

Delineante

Auxiliar administrativo.

1. Jefe administrativo de primera. Empleado que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

2. Jefe administrativo de segunda. Empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

3. Oficial de primera administrativo. Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabi-

lidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

4. Oficial de segunda administrativo. Empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe o a un oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

5. Delineante. Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza los trabajos de delineación.

6. Auxiliar administrativo. Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios. El grupo de personal operario está compuesto por los siguientes niveles:

Conductor - Oficial 1ª.

Oficial 2ª

Jefe de equipo.

Peón especializado.

Peón.

Oficial de primera de taller.

Oficial de segunda de taller.

Oficial de tercera de taller.

Basculero.

Almacenero.

Ordenanza.

Portero.

Vigilante o guarda.

Limpiador.

1. Conductor - Oficial 1ª. En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

2. Oficial 2ª En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio.

3. Oficial especializado. Es el peón especializado que, además de realizar su propio cometido como personal de mantenimiento de zonas verdes, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al capataz en sus ausencias.

4. Peón especializado. El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, como, por ejemplo, el personal dedicado al mantenimiento de zonas verdes.

5. Peón. Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

6. Oficial de primera de taller. Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

7. Oficial de segunda de taller. Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

8. Oficial de tercera de taller. Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los oficiales de segunda.

9. Basculero. Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

10. Almacenero. Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

11. Ordenanza. Subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orienta al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

12. Portero. Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

13. Vigilante o guarda. Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

14. Limpiador. Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Art. 15.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su grupo o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Art. 16.- Prestación del trabajo.

La presentación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, los de ámbito inferior, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente, y por necesidad urgente, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo o competencia profesional.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su mal uso.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que así mismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite.

La jornada laboral de trabajo será de 39,5 horas semanales en jornada partida o continuada, siendo la jornada anual de 1780 horas anuales efectivas para el año 2026 y de 1766 horas anuales a partir de 2027 para todos los años de vigencia del Convenio.

Art. 17. Discreción profesional.

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Art. 18. Sistemas de trabajo.

La empresa podrá establecer para los trabajos no medidos sistemas de destajo, tarea o prima a la producción, estableciendo una proporcionalidad entre rendimiento y retribución.

Art. 19. Productividad.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la Dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Art. 20. Sistema salarial.

A) Percepciones salariales: Tendrán la consideración de salario las siguientes percepciones económicas:

1. Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

2. Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo.

Personales.

De puesto de trabajo.

De cantidad o calidad de trabajo (pluses de actividad o asistencia y las horas extraordinarias).

Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.

3. De vencimiento superior al mes: Las pagas extraordinarias.

4. Las percepciones económicas que retribuyen las vacaciones.

B) Percepciones no salariales.

1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

2. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

3. Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Art. 21.- Pago del salario.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y hasta el día cinco del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos de las mismas mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de ingreso en la empresa, su Número de Identificación Fiscal y su domicilio de cuenta bancaria.

Art. 22.- Antigüedad.

El plus de antigüedad consistirá en tres bienios del 5 por 100 y quinquenios del 7 por 100 hasta la jubilación, de acuerdo con el artículo 25 del Estatuto de los trabajadores. Estos incrementos se calcularán sobre el salario base por categorías profesionales fijados en la primera columna del anexo I. El salario base de estas categorías.

El derecho a la percepción de estos aumentos se contará desde el día de ingreso en la empresa, con independencia del periodo de prueba, baja por incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo, o bien por licencias.

Se sustituye a estos efectos la antigüedad en la categoría profesional, por la antigüedad en la empresa. Esto no obstante, al producirse un ascenso, quedará fijo el importe por antigüedad alcanzado girando el nuevo aumento sobre el salario de la categoría de ascenso al vencimiento del bienio correspondiente.

La partida de los porcentajes será la de 1 de Enero o la de 1 de Julio, según el ingreso en la empresa se haya producido en primer o segundo semestre del año.

El porcentaje de antigüedad se percibirá en cada uno de los pagos mensuales, sobre el salario base como se ha dicho.

Con efectos desde el 1 de Enero de 2015 queda congelado 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 31-12-2014 y, en su caso, la parte proporcional del bienio o quinquenio en curso de adquisición a dicha fecha. Dicho importe se abonará sólo al trabajador fijo en plantilla bajo el concepto de "antigüedad consolidada".

Así mismo, la antigüedad consolidada por cada trabajador se incrementará de acuerdo con el ya citado artículo 3.

Esta antigüedad consolidada no será compensable ni absorbible.

Art. 23.- Plus compensatorio de distancia y transporte.

Se establece un plus para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo cualquiera que sea la distancia a recorrer, cuya cuantía será de 51,74 euros mensuales para todos los trabajadores. Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo este complemento en una cuantía superior, pasarán a cobrar la diferencia entre la actual cuantía y la que estén percibiendo en un complemento "ad personam". Este complemento "ad personam" no será compensable ni absorbible y tendrá los mismos incrementos pactados en el artículo 3.

Art. 24.- Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará una bonificación del 20% sobre el salario base.

El citado plus será por día efectivamente trabajado en puesto tóxico, penoso o peligroso. Este complemento tiene carácter funcional, por lo que no es consolidable. El pago de este complemento no presupone necesariamente que la actividad sea tóxica.

En aquellos supuestos en que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30% si fuesen las tres.

Anualmente se establecerá mediante acuerdo de los representantes de los trabajadores y la empresa la relación de puestos que resulten excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, a fin de determinar a qué trabajadores deberá abonarse dicho plus, teniendo en cuenta la regulación que se hace del mismo en el artículo 34 del Convenio Nacional del Sector.

Art. 25.- Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintiuna y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

Este plus será por día efectivamente trabajado y tiene carácter funcional, por lo que no es consolidable.

Se percibirá por el personal de RSU de Noche por cada día efectivo y realmente trabajado, aplicado por 22 días mensuales durante 11 meses al año.

Estas cantidades no serán absorbibles ni compensables.

Art. 26.- Plus de Actividad.

Se establece para el todo personal reflejado en tablas un plus de actividad por día efectivamente trabajado en la cuantía que se indica en la tabla salarial Anexo I y ello en contraprestación del mayor rendimiento de trabajo en la jornada normal.

El personal percibirá este plus solo en el caso de que, realizando la tarea en forma correcta y en la totalidad del itinerario, se finalice el trabajo dentro de la jornada normal, cumpliéndose las condiciones organizativas del servicio y técnicas del vehículo, en su caso. Se percibirá para estos trabajadores por cada día efectiva y realmente trabajado.

Igualmente los niveles del grupo de administrativos percibirán este plus de actividad según Anexo, condicionado a un rendimiento normal y correcto, por día efectivo de trabajo.

Se percibirá por cada día efectivo y realmente trabajado, aplicado por 22 días mensuales durante 11 meses al año. Igualmente las categorías administrativas percibirán este plus de actividad según Anexo, condicionado a un rendimiento normal y correcto por día efectivo de trabajo.

Estas cantidades no serán absorbibles ni compensables.

Para el personal que pase a cobrar este plus de acuerdo con las nuevas tablas salariales aprobadas y que esté percibiendo en cómputo anual, un salario superior al reflejado en tablas se absorberá del complemento "ad personam" o "personal" que perciban la cuantía del plus actividad, únicamente en este año 2022.

Art. 27.- Plus de especialidad.

Se establece un plus de especialidad para aquellos conductores que lleven camiones de recogida especial (lateral y selectiva) consistente en 248,78 Euros mensuales durante el primer año de vigencia del presente Convenio, incrementándose anualmente en la misma proporción que el salario, de acuerdo con las normas previstas para la revisión salarial. El personal que, de forma esporádica, realice trabajos que den derecho a cobrar este plus, lo percibirá en proporción a los días en que haya realizado efectivamente esos trabajos.

Art. 27.bis- Plus de especial responsabilidad.

Se establece este plus para aquellos peones que utilicen medios mecanizados tales como barreadoras, fregadoras, equipos de limpieza a presión o camiones pequeños que no requieran Carnet C para su conducción. Se abonará por día efectivamente trabajado con ese tipo de equipos, en contraprestación de un rendimiento y cumplimiento normal y correcto en el servicio asignado, así como de responsabilizarse del correcto estado de limpieza y mantenimiento básico del equipo. Este Plus tiene carácter funcional por lo que no es consolidable y su importe será de 5 euros diarios, incrementándose de igual forma que el resto de los conceptos reflejados en tablas.

El límite mensual de percepción de este plus será de 75 €.

Art. 28.- Plus de ayuda por discapacidad.

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 420 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 cuatro años de vigencia del Convenio.

Art. 29.- Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a una paga extraordinaria en verano y otra en Navidad, a razón de treinta días de salario base más antigüedad cada una, las citadas pagas se devengarán durante los seis meses anteriores a la fecha de su abono, 30 de junio, 31 de diciembre, abonándose proporcionalmente al tiempo trabajado cuando éste sea inferior a seis meses, así como a una tercera gratificación extraordinaria de veinticinco días de salario base más antigüedad, prorrateada en doce mensualidades. Esta paga será de veintiséis días de salario base más antigüedad a partir del año 2028 y de veintisiete días de salario base más antigüedad a partir del año 2029.

Asimismo se establece una paga extra única, consistente en 30 días de salario base más antigüedad, al cumplir 13 años de servicio ininterrumpido en la empresa y otra a los 20 años.

Art. 30.- Prolongación de la jornada.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Art. 31.- Trabajos en domingos y festivos.

Teniendo los servicios objeto del presente Convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en domingos y festivos por imperativos del servicio, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios adaptado a las necesidades del servicio; salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirá la retribución que legal o convencionalmente corresponda.

Art. 32.- Horas extraordinarias estructurales.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la O.M. de 01-03-83, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

Las horas estructurales no tienen límite en cómputo anual y se abonarán conforme al Anexo II.

El incremento de las horas extras se producirá en los mismos porcentajes en que se incremente el salario de acuerdo con el artículo 3 del presente Convenio.

En el caso de que el precio de la hora ordinaria de cada nivel, calculada aplicando los conceptos de Salario Base, Plus Actividad, Plus Nocturno, Salario Base de Pagas Extras, Verano, Navidad y Beneficios, Complemento "ad personam" y Plus Especialidad, sea superior al precio de la hora extra, se tomará ese precio para el cálculo del valor de la hora.

La empresa mensualmente indicará a la representación sindical el número de horas estructurales hechas y trabajadores afectados, y dado el visto bueno los mismos, una copia se remitirá a la Dirección Provincial de Trabajo para su sellado y otra se adjuntará en los TC1- TC2 que se presentan en Seguridad Social.

Las horas extras podrán ser compensadas por descanso, tal cual establece el Estatuto de los Trabajadores.

Sólo se considerarán horas extraordinarias aquellas cuya realización haya sido expresamente autorizada por la empresa.

Art. 33.- Vacaciones.

El personal sujeto a esta Convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, pasando a ser de 31 días naturales a partir de 2027.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Se considerará como festivo el día de la Festividad del Patrón del Sector (3 de noviembre, San Martín de Porres)

Art. 34.- Licencias.

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

1. Matrimonio: Diecisiete días, con percepción del salario o sueldo que disfrute.
2. Muerte, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre percibiendo el salario o sueldo:
 - Muerte del cónyuge, padres o hijos: Tres días de licencia.
 - Muerte de ascendientes o descendientes (abuelos, nietos y hermanos): Dos días de licencia.
 - Muerte de padres, hijos o hermanos políticos: Dos días de licencia.

◦ Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo hospitalario o domiciliario del cónyuge, padres, hijos o hermanos: Cinco días de licencia.

Cuando por los motivos reflejados en los puntos anteriores el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

3. Matrimonio de hijos o hermanos: Un día de licencia si es en la misma localidad, y otros dos días si es a una distancia superior a 300 km. del centro de trabajo (en atención a las facilidades de desplazamiento hoy día).

4. Cumplimiento de deberes públicos y licencia de los representantes sindicales: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusablemente impuesto por las disposiciones vigentes se concederá a los trabajadores afectados licencia, con la percepción del salario o sueldo correspondiente al tiempo preciso. Para los trabajadores que ostenten la condición de cargos representativos de carácter sindical se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

5. Licencia por examen: Los trabajadores que acrediten que están matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente, percibiendo el salario o sueldo de su grupo y nivel profesional.

6. Licencia por traslado: Un día por traslado de domicilio habitual

7. Licencia sin sueldo: La empresa podrá conceder a los trabajadores que lo soliciten, por causas justificadas y razonables, hasta diez días de permiso sin sueldo al año, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, en cuyo caso quedará el contrato suspendido pudiendo la empresa dar de baja en la Seguridad Social al trabajador durante la licencia o descontarle a éste la cuota de la Seguridad Social caso que aquél lo pidiera.

8. Asuntos propios: un día al año que deberá solicitarse con una antelación mínima de cinco días a la fecha de su disfrute y no podrá ser acumulable a vacaciones. No podrá disfrutarse por más de dos trabajadores a la vez del mismo puesto de trabajo y población de servicio. Este permiso será efectivo a partir de 2027.

9. Ocho horas anuales para asistir a consulta médica o realizarse pruebas médicas, siempre y cuando no puedan realizarse fuera de horario laboral. El uso del permiso deberá justificarse debidamente.

Art. 35.- Legislación supletoria.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Limpieza pública, viaria, riegos, recogidas y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillados, en el Estatuto del Trabajador y normas complementarias.

Art. 36.- Política Medioambiental.

1. La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra comunidad lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la dirección y de los trabajadores en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

2. La cooperación en materia de medio ambiente entre la dirección y los trabajadores tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción
- Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa.

f) Conseguir una buena comunicación entre la empresa y la sociedad en esta materia.

3. El Comité de Seguridad y salud, asumirá las competencias en materia medioambiental, siendo sus funciones fundamentales en este campo las siguientes:

- a) Definir la política medioambiental de la empresa.
- b) Aprobar el programa de gestión medioambiental que incluirá los objetivos definidos por la política medioambiental y las actuaciones previstas para cumplirlos.
- c) Recibir información periódica y por escrito sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento ambiental de la empresa.
- d) Emitir un informe de forma previa a cualquier decisión o cambio en la empresa que pueda repercutir sobre la política medioambiental.
- e) Fomentar y garantizar la formación y participación de los trabajadores en la gestión medioambiental de la empresa.

4. Las partes firmantes pondrán en común los medios técnicos y humanos de los que disponen con la finalidad de que el desarrollo de este capítulo no repercuta en costes directos asumibles por la empresa.

Las partes firmantes coinciden en que la aplicación de los puntos incluidos en este capítulo generará beneficios de carácter medioambiental y económico para la empresa y para el conjunto de la sociedad.

Art. 37.- Seguridad y Salud laboral.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Para el desarrollo eficaz de sus funciones, los Delegados de Prevención dispondrán del tiempo necesario, de tal forma que se garantice su presencia en todos los centros de trabajo de la empresa para el desarrollo de sus funciones, se garantice su asistencia a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, así como el tiempo necesario destinado a las visitas previstas en el art. 36, punto 2 apartado a) y c) de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y el tiempo dedicado a la formación específica de los Delegados de Prevención.

2. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se desarrollará un Plan de Prevención, que cuente en su elaboración, puesta en marcha y control, con la participación de los trabajadores.

Previamente se realizará una evaluación de los riesgos de todos los puestos de trabajo ya existentes, así como de los puestos de trabajo que sufran algún tipo de modificación en sus condiciones de trabajo, o aquellos de nueva creación.

Una vez analizados, detectados y evaluados los riesgos, se definirán los objetivos a cumplir dentro del Plan de Prevención, y se determinarán, con la participación de los trabajadores, las acciones a llevar a cabo para eliminar los posibles riesgos o mejorar las condiciones de trabajo. El desarrollo de tales acciones se efectuará fijando unos plazos para su puesta en marcha, consensuados con los representantes específicos de los trabajadores en materia de prevención, y en todo momento tratarán de integrarse dentro de las tareas o funciones de cada puesto de trabajo.

Esta participación se extenderá también al control del Plan de Prevención, analizando regularmente el cumplimiento de los objetivos marcados en dicho Plan, determinándose las acciones correctoras necesarias.

3. Se llevará a cabo un plan de formación en Prevención de Riesgos Laborales, destinado a todos y cada uno de los trabajadores, atendiendo tal y como contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a los riesgos específicos de cada puesto.

4. La empresa someterá a reconocimiento médico a los trabajadores al menos una vez al año, asumiendo esta el coste de los mismos.

Los reconocimientos médicos serán específicos a los riesgos a los que están expuestos cada uno de los trabajadores en relación a las distintas tareas desarrolladas por cada uno de ellos.

En dichos reconocimientos se tendrá en cuenta determinados colectivos especialmente sensibles a determinados riesgos.

Cuando del análisis de riesgos de los puestos de trabajo y de los resultados de los reconocimientos médicos se aprecie algún tipo de riesgo para los trabajadores especialmente sensibles a unos determinados riesgos, se les asignará un puesto de trabajo compatible con sus características o su estado de salud, previamente codecidido con los representantes de los trabajadores.

En este sentido, los representantes de los trabajadores deberán disponer de un listado de puestos de trabajo, que permitan asignar un puesto de trabajo adecuado a los trabajadores que por sus

características personales, estado psicológico, o biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Art. 38.- Seguro de accidentes.

La empresa efectuará obligatoriamente la contratación a cargo de la misma, de un seguro colectivo de accidentes individuales, cuyas garantías se extenderán a todas las personas que formen parte de su plantilla, es decir, al conjunto de los trabajadores afectados por el presente convenio.

La cantidad garantizada será de 30.000 Euros para los casos de muerte o invalidez permanente derivada de accidente de trabajo o por infarto como accidente laboral.

Art. 39.- Plan de Igualdad.

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 los trabajadores, respetando todas las disposiciones legales sobre la materia.

El plan de igualdad que se elabore contemplará, entre otras, materia de 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 Paritaria de este Convenio Colectivo llevará a cabo el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad en la empresa.

Art. 40.- Jubilación Parcial y Anticipada.

Se añade al convenio el acuerdo firmado con fecha 26 Marzo 2013 sobre jubilación parcial y Anticipada, el cual fue presentado en la Seguridad Social.

Cualquier trabajador que forme parte de la plantilla actual de las empresas mencionadas en este convenio, cuando cumpla los 60 ó 61 años de edad, podrá acogerse a la jubilación parcial o anticipada, siempre que cumpla las condiciones establecidas para ello en la regulación vigente.

Para ello tendrá que avisar a la empresa de su decisión con, al menos, dos meses de antelación a la fecha en la que quiera jubilarse parcialmente, suscribir un contrato a tiempo parcial y acordar con la empresa la forma y condiciones de la prestación de sus servicios para la empresa.

La empresa sustituirá al jubilado parcialmente por otro trabajador mediante la celebración con éste de un contrato de relevo para cubrir, como mínimo, el tiempo de trabajo que vaya a quedar vacante por la jubilación parcial.

El jubilado parcial solicitará la jubilación anticipada en los términos previstos por la normativa aplicable a la fecha de la firma del convenio colectivo indicado en este acuerdo.

Cláusulas Adicionales.

1.- Si durante el periodo en el que se realizan las Vacaciones, hay alguna Fiesta Nacional o local, se añadirá un día más, por cada día que coincida.

2.- Cuando por imperativo de las condiciones de recogida de basuras en algunos pueblos, este servicio se debe efectuar los días de Navidad y Nochevieja, además del sueldo normal establecido, el personal que trabaje esos días cobrará una gratificación de 120 Euros lineales, sin distinción de niveles ni ocupación. Este plus lo percibirá tanto el personal de recogida de basura como el de limpieza viaria, y se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que aumente el salario en el convenio de acuerdo con las cláusulas de revisión salarial.

También se percibirá esta gratificación por trabajar en las jornadas especiales de Paellas de Benicasim y Cremá de Fallas de Burriana.

3.- El personal que mientras esté disfrutando de su periodo de descanso semanal, sea requerido por razones del servicio, a realizar un día o dos de trabajo, el trabajador podrá elegir entre el cobro del mismo, como horas extraordinarias festivas o como disfrute de una jornada o dos de vacaciones.

Cuando una persona esté disfrutando el periodo de vacaciones y sea requerido para realizar un día de servicio, podrá elegir entre el cobro de horas extraordinarias normales o el disfrute de una jornada más de vacaciones. En el caso de Benicasim, en este último supuesto, se cobrarán como festivas o normales según el día que se trate, en los casos de Burriana y Vila-real, siempre serán normales.

4.- En el caso de que un trabajador se encuentre en situación de I.T. derivada de accidente laboral, la empresa complementará las percepciones hasta alcanzar el 100 % de su salario.

Del mismo modo, quien necesite ser hospitalizado y en tanto dure dicha hospitalización derivada de enfermedad común, percibirá con cargo a la empresa un complemento que garantice el 100% de la retribución salarial ordinaria que venía percibiendo con anterioridad. Terminada la hospitalización y en caso de que continúe en situación de convalecencia o se comience la misma en su domicilio sin hospitalización posterior debido a una operación quirúrgica, se percibirá este complemento durante un máximo de 30 días. En todo caso, el trabajador deberá justificar que se encuentra en tal situación y someterse a las ayudas médicas que pueda prestarle la empresa para poder disfrutar de este derecho.

5.- La empresa complementará con un veinte por ciento de la base reguladora de prestación al trabajador en situación de I.T. por enfermedad común, a partir del día 20 de la baja y hasta un tope máximo de seis meses. Este complemento se pierde ante la negativa del trabajador a someterse a los preceptivos reconocimientos médicos, y en el caso de no observar las medidas de seguridad y prevención ordenadas por la empresa. También se perderá este complemento en la proporción que esta prestación sea mejorada por la Seguridad Social.

6.- En el supuesto de que un conductor realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa le fuera retirada por primera vez la licencia de conducir por causas no imputables al conductor o imprudencia, la empresa le facilitará trabajo que garantice durante el periodo de un año, el salario que venía percibiendo en el momento de la retirada del carné. Si este le fuese retirado por un periodo superior a un año, el tiempo que exceda se le retribuirá de conformidad con el puesto de trabajo que se le designe, procurando si hay vacantes que el mismo fuera en talleres.

7.- En la jornada continuada, el trabajador tendrá derecho a 30 minutos de descanso de los cuales 10 minutos serán a cargo de la empresa.

8.- Cuando por necesidades de la empresa sea necesario realizar un desplazamiento a otro centro de trabajo distinto del habitual, se abonará una compensación económica de 0.19 Euros por Km de desplazamiento.

9.- El personal que viniera percibiendo en su nómina el concepto REVOAB, pasará a cobrarlo consolidado en un complemento "ad personam".

ANEXO I RÉGIMEN DISCIPLINARIO CONVENIO FOBESA CASTELLÓN

Art. 1.- Facultad sancionadora.

El personal podrá ser sancionado por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Art. 2.- Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Art. 3.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo del resto de miembros del personal, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe/a inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
15. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
16. Cualquier otra de semejante naturaleza.

Art. 4.- Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero/a.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio miembro de la plantilla o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen del personal del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a.

17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suba personal no autorizado, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

18. Aconsejar o incitar al personal a que incumpla su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros, la empresa o terceros.

20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.

21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el integrante de la plantilla tenga a su cargo dicha conservación.

25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.

33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Art. 5.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de su personal o de las representaciones sindicales.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.

10. La competencia desleal.

11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros o terceros.

13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.

14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

16. La desobediencia continuada o persistente.

17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

20. La incitación al personal para que incumpla sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

22. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

23. Las faltas de semejante naturaleza.

Art. 6.- Prescripción de las infracciones y faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 7.- Sanciones de aplicación.

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

1. Por faltas leves:

– Amonestación verbal.

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

2. Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3. Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.

– Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en el resto de la plantilla y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves al personal que ostente la condición de representante legal o sindical, le será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado/a, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La empresa anotará en los expedientes laborales de los integrantes de la plantilla las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves al personal afiliado a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al personal sancionado, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador/a, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

TABLA SALARIAL 2026

ANEXO II. TABLA SALARIAL

Tabla 2025 + 3,2%

01/07/2026

CATEGORIAS	MENSUALES DIARIOS	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSP.	COMP SMI*
------------	----------------------	-----------------	------------------	-------------------	-----------------	--------------

GRUPO 1: TECNICOS

Titulado Superior	Mensual	1.828,29 €	0,00 €	329,10 €	62,39 €	
Titulado Medio	Mensual	1.462,67 €	0,00 €	263,30 €	62,39 €	
Analista	Mensual	1.234,47 €	0,00 €	222,20 €	62,39 €	
Encargado General o Capataz	Mensual	1.324,95 €	0,00 €	238,48 €	62,39 €	

GRUPO 2: ADMINISTRATIVOS

Oficial 1ª	Mensual	1.254,92 €	0,00 €	225,88 €	62,39 €	
Oficial 2ª	Mensual	1.142,30 €	0,00 €	205,63 €	62,39 €	
Auxiliar	Mensual	1.004,18 €	0,00 €	180,74 €	62,39 €	
Delineante	Mensual	1.097,26 €	0,00 €	197,48 €	62,39 €	

GRUPO 3: PERSONAL OBRERO

Capataz Noche	Mensual	1.248,51 €	312,14 €	224,73 €	62,39 €	
Capataz día	Mensual	1.248,51 €	0,00 €	224,73 €	62,39 €	
Oficial 1ª día	Diario	38,53 €	0,00 €	0,00 €	2,60 €	
Oficial 1ª noche	Diario	38,53 €	9,62 €	6,91 €	2,60 €	
Conductor día	Diario	34,59 €	0,00 €	4,67 €	2,60 €	
Conductor noche	Diario	34,59 €	8,63 €	6,24 €	2,60 €	
Oficial segundo día	Diario	37,05 €	0,00 €	0,00 €	2,60 €	
Oficial Segundo noche	Diario	37,05 €	9,26 €	6,67 €	2,60 €	
Peón limpieza día	Diario	30,84 €	0,00 €	6,64 €	2,60 €	2,36 €
Peón Recogida noche	Diario	30,84 €	7,70 €	5,56 €	2,60 €	
Jefe taller	Mensual	1.224,09 €	0,00 €	220,36 €	62,39 €	
Oficial 1ª taller	Diario	38,53 €	0,00 €	6,92 €	2,60 €	

Oficial 2ª taller	Diario	37,05 €	0,00 €	6,67 €	2,60 €	
Oficial 3ª taller	Diario	34,69 €	0,00 €	3,34 €	2,60 €	
Peón especialista	Diario	32,33 €	8,08 €	0,00 €	2,60 €	
Vigilante día	Diario	30,83 €	0,00 €	6,64 €	2,60 €	2,37 €
Vigilante noche	Diario	30,83 €	7,70 €	5,56 €	2,60 €	
Encargado almacén	Mensual	1.142,29 €	0,00 €	205,63 €	62,39 €	
Peón mantenimiento zonas verdes	Diario	30,84 €	0,00 €	6,64 €	2,60 €	2,36 €
Peón Especialista mantenimiento zonas verdes	Diario	34,69 €	0,00 €	0,00 €	2,60 €	2,01 €
Oficial mantenimiento zonas verdes	Diario	38,53 €	0,00 €	0,00 €	2,60 €	
Encargado mantenimiento zonas verdes	Mensual	1.248,51 €	0,00 €	224,73 €	62,39 €	

ANEXO III. HORAS EXTRAORDINARIAS 2026

Tabla 2025 + 3,2%

CATEGORIA	NORMAL	NOCTURNA	FESTIVA DIA	FESTIVA NOCHE
Capataz	15,03 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Oficial 1ª día	12,90 €	0,00 €	20,13 €	0,00 €
Oficial 1ª noche	12,90 €	0,00 €	0,00 €	25,81 €
Conductor día	11,48 €	0,00 €	17,86 €	0,00 €
Conductor noche	11,48 €	0,00 €	0,00 €	22,89 €
Conductor Selectiva, Frontal y Lateral	12,13 €	0,00 €	18,93 €	24,30 €
Oficial segunda día	12,76 €	0,00 €	19,92 €	0,00 €
Oficial segunda noche	12,76 €	0,00 €	0,00 €	25,47 €
Peón limpieza día	10,70 €	0,00 €	17,86 €	0,00 €
Peón recogida noche	10,70 €	0,00 €	0,00 €	21,38 €
Jefe taller	14,62 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Oficial 1ª taller	12,84 €	18,74 €	25,80 €	25,78 €
Oficial 2ª taller	12,76 €	18,53 €	25,80 €	25,78 €
Oficial 3ª taller	11,72 €	17,05 €	23,72 €	23,69 €
Peón especialista	11,04 €	0,00 €	0,00 €	22,04 €
Vigilante día	10,70 €	0,00 €	17,86 €	0,00 €
Vigilante noche	10,70 €	0,00 €	0,00 €	21,38 €

Encargado almacén	0,00 €	0,00 €	20,13 €	0,00 €
Peón mantenimiento zonas verdes	10,70 €	0,00 €	17,86 €	0,00 €
Peón Especialista mantenimiento zonas verdes	10,70 €	0,00 €	17,86 €	0,00 €
Oficial mantenimiento zonas verdes	12,90 €	0,00 €	20,13 €	0,00 €
Encargado mantenimiento zonas verdes	15,03 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €