

---

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

03903-2026

**SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa UTE AGUAS DE BENICASIM, con vigencia 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 31 de agosto de 2026

EL DIRECTOR TERRITORIAL

JOSÉ LUIS CHIVA CABEDO

Convenio Colectivo de la Empresa UTE AGUAS DE BENICASIM para los años 2026-2027-2028

**CAPITULO I: ÁMBITOS**

Art. 1- Ámbito Funcional.

El presente Convenio ha sido concertado entre la representación de la Empresa UTE AGUAS DE BENICASIM de Benicasim (Castellón), dedicada a la captación y distribución de aguas potables para usos domésticos e industriales y mantenimiento de redes de alcantarillado, y la representación de sus trabajadores, pertenecientes a la FIA-UGT que prestan su servicio en esta actividad, habiendo justificado ambas partes la suficiente capacidad, legitimación y reconocido recíprocamente como interlocutores.

Representación Empresa:

D. RAFAEL LAHUERTA SÁNCHEZ

D. VICENTE GRANGEL BONET

Representación social:

D. JUAN JOSÉ MARQUÉS BENAJES

Art. 2- Ámbito Territorial.

Será de aplicación a todos los trabajadores que, tanto en el momento actual como en el futuro, presten sus servicios en dicha actividad en su centro de trabajo de Benicasim.

**Art. 3- Ámbito Personal.**

El presente Convenio afecta a los trabajadores contratados por FOBESA- Potables indicados en los artículos anteriores.

**Art. 4- Ámbito Temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de que los efectos económicos se retrotraigan al 1 de enero del 2026.

Su duración se pacta hasta el 31 de diciembre del 2028, y la denuncia del convenio se efectuará con una antelación mínima de un mes a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Durante el período de negociación del nuevo convenio, o durante sus prórrogas si el convenio no se hubiese denunciado, o no se hubiese denunciado en plazo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes al año 2028.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del convenio.

**Art. 5- Condiciones más beneficiosas.**

Todas las mejoras contenidas en el Convenio se establecen con el carácter de mínimo. Los pactos o situaciones actualmente existentes en la Empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas, serán respetados

Compensación de mejoras actuales y absorción de las futuras: Las retribuciones contenidas en el presente convenio serán compensables 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 cómputo anual, los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales.

De igual forma serán absorbibles los incrementos que se produzcan debidos a cambios de nivel retributivo producidos por la clasificación profesional, en aquellas personas que cobren por encima de lo estipulado en convenio.

**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.

Con el fin de alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, 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.

Sin que lo anteriormente expuesto merme la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informe, etc., en lo relacionado con la organización del trabajo de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo en desarrollo del mismo.

**Art. 7- Plantilla**

La plantilla será la que en cada momento resulte la adecuada a criterio de la dirección de la empresa para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores en la legislación vigente.

**Art. 8- 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 FOBESA-Potables, 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 en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario de procesos de formación y adaptación.

La empresa por necesidades organizativas, de producción o de contratación, podrá destinar a los trabajadores de la misma a realizar trabajos de distinto puesto de trabajo del que tienen asignado, pero dentro del Grupo Profesional en el que estén encuadrados.

#### Art. 9- Clasificación Profesional

Los trabajadores que presten su trabajo en FOBESA Potables serán clasificados según sus aptitudes profesionales, titulaciones y conocimientos generales y experiencia en el trabajo realizado, al igual que autonomía y decisión en el trabajo realizado. 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. 10- Grupos Profesionales

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

##### Grupo primero: TÉCNICOS

- Titulado con Jefatura
- Titulado con Jefatura de Servicio
- Técnicos de Primera
- Técnicos de Segunda
- Técnicos de Tercera
- Técnicos de Cuarta
- Técnicos de Quinta

##### Grupo segundo: ADMINISTRATIVOS

- OFICIALES DE PRIMERA: Son los que a las órdenes inmediatas de un Jefe, y con completo conocimiento de los trabajos de nivel de puesto de trabajo inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Son los que ejecutan tareas complejas, teniendo conocimientos específicos y experiencia en estos trabajos. Pueden tener personal a su cargo, pudiendo tomar iniciativas de responsabilidad alta en su trabajo.

- OFICIALES DE SEGUNDA: Son los empleados que, con perfecto conocimiento del trabajo de nivel de puesto de trabajo inferior y a las órdenes de un Jefe u Oficial de primera, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad o que requieren menor iniciativa, correspondiente al Negociado a que pertenezcan y atención al público. Son los que ejecutan tareas de mediana complejidad, teniendo conocimientos específicos y experiencia en estos trabajos. Pueden tener personal a su cargo.

- AUXILIARES DE ADMINISTRACIÓN: Son los que colaboran con sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, tales como manejo de ordenador, manipulación de efectos, documentos y atención al público.

- LECTOR: Operario que, bajo la supervisión de un superior, realiza la lectura de los contadores del agua y la anotación de anomalías en contadores o instalaciones observadas a simple vista.

- INSPECTOR: Operario que, bajo la supervisión de un superior, realiza las funciones de revisión de instalaciones y comprobación de anomalías tanto en instalaciones interiores como en los consumos de los abonados. Su actividad tiene cierta independencia en cuanto a la resolución de los casos que se le plantean.

##### Grupo tercero: PERSONAL OBRERO

- CAPATACES DE OFICIO Y ENCARGADOS DE TALLER: Son aquellos operarios de superior nivel de puesto de trabajo que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su

cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal a su cargo, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como la perfecta ejecución del trabajo.

- SUBCAPATACES: Son los 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 y aplican, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de la red de distribución. Son los que ejecutan tareas complejas, teniendo conocimientos específicos y experiencia en estos trabajos. Pueden tener personal a su cargo pudiendo tomar iniciativas de responsabilidad en su trabajo. También se considerará en este nivel al personal que esté en posesión del Permiso de Conducir de clase C1 y que, efectivamente, realice trabajos con ese tipo de vehículo en la empresa, siempre que lleve como mínimo un año haciéndolos de forma habitual y efectiva.

- OFICIALES DE SEGUNDA: Integran este nivel de puesto de trabajo aquellos operarios que, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución. Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior nivel de puesto de trabajo, o tener a su cargo a personal de nivel inferior cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad. Son los que ejecutan tareas de mediana complejidad, teniendo conocimientos específicos y experiencia en estos trabajos. Pueden tener personal a su cargo.

- OFICIALES DE TERCERA: Se considera como tales los que, con los conocimientos adecuados de las funciones, ejecutan los trabajos bajo la dirección o encargo de su superior.

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

#### Grupo cuarto: PERSONAL AUXILIAR PARA TRABAJOS EN COLABORACIÓN

- AUXILIAR ORGANIZACIÓN: Son los que realizan trabajos simples de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas tales como manejo de ordenador, manipulación de efectos, documentos y atención al público con supervisión del personal de nivel superior. Sólo podrán estar asignados a este nivel durante los primeros 18 meses desde su ingreso en la empresa, pasando a partir de ese momento al nivel de Ayudante de Organización.

- AYUDANTES DE ORGANIZACIÓN: Son los que realizan trabajos más complejos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas tales como manejo de ordenador, manipulación de efectos, documentos y atención al público con supervisión del personal de nivel superior. Sólo podrán estar asignados a este nivel durante un periodo de 18 meses, pasando a partir de ese momento al nivel de Auxiliar de Administración.

- 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 nivel de puesto pasarán al nivel de peón especialista.

#### Art. 11- Contratación

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

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

#### Art. 12- Trabajos de puesto de nivel superior

La Empresa por necesidades organizativas, de producción o de contratación, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de puesto de nivel superior a la que tienen reconocida. 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 un puesto de nivel superior será de seis meses continuados a tiempo completo durante un año a partir de ese tiempo pasará al puesto del nivel 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 las motivó.

Tienen derecho a percibir, mientras se encuentren en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

#### Art. 13- Trabajos de puesto de nivel inferior

La empresa, por necesidad perentoria, transitoria o imprevisible, podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos correspondientes a un puesto de nivel inferior al suyo por el tiempo imprescindible. El trabajador no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que en 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 del mismo nivel no hayan rotado en la realización de dichas tareas. Las retribuciones en tanto se desempeñan trabajos de puesto de nivel inferior serán las correspondientes a su nivel retributivo de origen. Si el cambio se produjera por petición del Trabajador, sus retribuciones se acondicionarán según el nuevo nivel retributivo.

### CAPITULO III: PROMOCIONES Y ASCENSOS

#### Art. 14- Promociones y Ascensos. Principio General.

De no haberlo hecho antes, todos los trabajadores cuando lleven más de un año de contrato y ostenten el nivel de puesto de trabajo de peón pasarán a peón especialista. Los trabajadores que presten servicios como auxiliar de organización ascenderán a los dieciocho meses de prestación de servicio al nivel de puesto de ayudante de organización. De igual forma, cuando lleven dieciocho meses en el nivel de puesto de ayudante de organización pasarán al nivel de auxiliar de administración.

La Empresa junto con los Representantes de los Trabajadores velará por la promoción de los trabajadores dentro de la empresa según sus aptitudes y dedicación demostrada durante años. La empresa para cubrir puestos vacantes velará por la movilidad tanto funcional como geográfica de aquellos trabajadores que previa petición lo hayan solicitado.

Para este fin se crea una Comisión de Clasificación Profesional, formada por dos representantes de la empresa y dos miembros de la representación de los trabajadores que estudiará las propuestas y solicitudes de ascenso de nivel del personal de los grupos obrero y administrativo.

La empresa, antes del 15 de diciembre de cada año facilitará a los representantes de los trabajadores la lista de los empleados propuestos para aumentar de nivel de puesto de trabajo, para que éstos puedan comprobar y proponer casos que puedan parecer discriminatoria.

### CAPITULO IV: TIEMPO DE TRABAJO

#### Art. 15- Jornada.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán la siguiente jornada laboral para los años de vigencia del presente convenio:

- 2026: 1706 horas anuales de trabajo efectivo.
- 2027: 1.700 horas anuales de trabajo efectivo.
- 2028: 1.700 horas anuales de trabajo efectivo.

Con carácter general, el trabajo se prestará en régimen de jornada continuada, y se establece un periodo de descanso de treinta minutos diarios para el personal operario y de quince minutos diarios para el personal de oficina, recuperables durante la jornada.

#### Art. 16- Horario.

La Empresa establecerá los horarios de trabajo de su personal, con las limitaciones legales elaborando el Calendario de acuerdo con la representación de los trabajadores.

La empresa, estudiará las posibilidades de flexibilidad de horarios en los puestos de trabajo donde se pueda implantar, consultando las mismas con la representación de los trabajadores.

Art. 17- Horario de jornada normal.

Se entiende por horario de jornada normal aquél que se realiza de manera continuada en horario de mañana con las adaptaciones precisas para cumplir con la jornada anual establecida y que deben quedar reflejadas en el calendario laboral anual que se elabore.

En aquellos servicios en los que, por su propia naturaleza, no se pueda realizar este sistema de jornada o cuando las exigencias del cliente no lo hagan viable, se mantendrá el sistema de jornada que se realice actualmente en función de las necesidades del servicio o exigencias del cliente existentes. Si han de establecerse sistemas de jornada distintos al normal en servicios existentes, se realizará previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

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 y la empresa, ajustándose a la normativa vigente.

Art. 19- Límites de la jornada.

La Empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecer un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo de nueve horas, de acuerdo con lo previsto en el art. 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la ley.

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

Dado el carácter público de los servicios prestados por la Empresa y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada laboral.

Si los trabajos extras se prolongaran hasta alcanzar el horario normal de la comida y/o cena y la índole del trabajo, a juicio del responsable, no permitiera una interrupción del tiempo establecido para la comida para que el trabajador pueda hacerlo en su domicilio, la empresa asumirá el gasto de la comida al personal.

Art. 21- Horas Extraordinarias.

De conformidad, y con las limitaciones establecidas por la legislación vigente, podrán realizarse hasta un máximo de 80 horas extraordinarias anuales, sin que en dicho cómputo se incluyan las que tengan carácter de estructurales realizadas en casos de períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de que se trate.

No se tendrán en cuenta a efectos del cómputo de número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgencias, tales como averías de emergencia.

Cuando se produzca una avería 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 lo establecido en el Anexo 4 de este convenio, siendo el resto abonado en la cuantía que, para cada nivel retributivo, se señala en el anexo 2 de este Convenio, sin que se les pueda exigir la reparación total de la avería sino únicamente el trabajo indispensable para atender la emergencia.

La realización del resto de horas extraordinarias será de libre aceptación por el trabajador. Sólo se considerarán horas extraordinarias aquellas cuya realización se apruebe expresamente por la empresa.

Art. 22.- Vacaciones y Festivos.

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 de puesto de trabajo o antigüedad. Este derecho se ejercitará 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 de puesto de trabajo regirá el orden de antigüedad en la Empresa.

Las vacaciones se podrán disfrutar bien de forma interrumpida o en varios períodos, con límite mínimo de duración de una semana en cada uno de ellos (con un mínimo de 3 bloques de 5 días), dejando a salvo la facultad negociadora de las partes para convenir la forma de su disfrute.

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.

Durante la duración del presente convenio el período anual de vacaciones para los trabajadores de la Empresa será de 23 días laborables para el año 2026 y de 24 días laborables a partir de 2027. Dichas vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de Diciembre. Con autorización expresa se podrán disfrutar hasta el 31 Enero del año siguiente.

Las vacaciones serán retribuidas a salario base más plus convenio, cuando les corresponda, y la antigüedad correspondiente.

Además de los festivos anuales legalmente establecidos, se considerarán como festivos las tardes de los días 5 de enero, 24 de diciembre y 31 de diciembre, siempre que dichos días no sean sábados, domingos o festivos. Para realizar el calendario laboral se respetarán las horas anuales efectivas establecidas en el Convenio.

## CAPITULO V: REGIMEN ECONOMICO

### Art. 23- Sistema Retributivo.

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

### Art. 24- Incremento Salarial.

Para el año 2026 el incremento salarial será del 3%

Para el año 2027 el incremento salarial será el IPC Real de 2026 con un incremento mínimo del 3% y un incremento máximo del 4%

Para el año 2028 el incrementos salarial será el IPC Real de 2027 con incremento mínimo del 2% y un incremento máximo del 4%

Se entenderá por el IPC, a los efectos señalados anteriormente, el nivel general publicado y certificado por el INE. u organismos que pudieran sustituirle en el futuro.

En caso de que la suma del IPC Real de los tres años de vigencia del Convenio supere la suma de los incrementos salariales aplicados por Convenio, se realizará una revisión al alza con un tope del 1% adicional a efectos de elaborar las tablas para el año 2029.

### Art. 25- Salario base.

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo entre la empresa y el trabajador, sin atender a las circunstancias personales, del puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes. Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en el anexo 1. En caso de cambio de la normativa vigente, se estará a lo que indique la nueva normativa.

### Art. 26- Plus de antigüedad.

Durante la vigencia del presente convenio, la antigüedad que se viniera percibiendo por los trabajadores quedará congelada en la cuantía que se estuviera percibiendo a fecha 31 Diciembre 2013, bajo el concepto salarial de Antigüedad Consolidada, no devengándose en más cuantía a partir de dicha fecha. Este concepto estará sujeto a los incrementos que se indican en el artículo 24 del presente convenio.

### Art. 27- Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores percibirán cuatro pagas extras al año, en los meses de marzo, julio, octubre y diciembre, retribuidas a 30 días de salario base más plus de convenio cuando les corresponda abonables en la primera quincena de los citados meses.

El computo para la paga de Marzo será desde 1 Abril al 31 Marzo año siguiente (anual), Paga Julio del 1 Enero al 30 Junio mismo año (semestral), Paga Octubre del 1 Noviembre año anterior al 31 Octubre año actual (anual), y la Paga de Diciembre del 1 Julio al 31 Diciembre año actual (Semestral).

**Art. 28- Plus de Retén.**

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, la disponibilidad para retén será obligatoria para todas el personal que por sus funciones específicas que garanticen el funcionamiento del servicio y, especialmente en el área técnica y operaria, sean designadas para tales cometidos. Su realización será voluntaria para el personal a partir de los 60 años de edad, siempre y cuando el servicio de guardia o retén quedara cubierto con el resto del personal.

El retén consistirá en estar disponible y localizable para el trabajo que se le pueda encomendar a este personal fuera del horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del servicio. No tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo o jornada laboral el tiempo en el que el trabajador esté disponible y localizable.

El importe económico correspondiente al plus de retén por cada día establecido para prestar dicho servicio será el indicado en la tabla salarial recogida en el anexo 4, aquellas personas trabajadoras que perciban un importe superior por este concepto mantendrán su cuantía y condiciones pactadas, sin que quepa incrementarlo mientras exceda de lo regulado en la tabla del anexo 4 (incrementadas en un 3% sobre el precio de 2025 para 2026, 120 euros para 2027 y 130 euros para 2028).

Esta cantidad se considera independiente de la intervención que la persona trabajadora realice. Este tiempo de intervención se computará desde que la persona trabajadora reciba el aviso de intervención y hasta su retorno, y se compensará bien económicamente conforme a lo indicado en la tabla recogida en el anexo 2, o bien podrá ser compensado con tiempo de descanso equivalente dentro de los 6 meses siguientes a su realización. Aquel personal que perciba un importe superior por un concepto de idéntica naturaleza, mantendrán su cuantía y condiciones pactadas.

La determinación de la compensación en tiempo de descanso o abono económico del tiempo de intervención será determinada por acuerdo entre las partes, en caso de desacuerdo, la empresa podrá establecer el abono o la compensación por descanso de forma razonada según necesidades del servicio. El tiempo de descanso por compensación de tiempo de intervención podrá ser acumulado en jornadas completas, siempre que las necesidades y organización del servicio así lo permita. En ningún caso se podrá establecer más de dos semanas consecutivas en la misma persona trabajadora en el cuadro de intervención.

Las personas designadas dispondrán de un calendario anual rotativo entre las mismas que se negociará con la representación de los trabajadores, en el que constarán los días de retén. Cualquier variación de dichos calendarios por necesidades del servicio o a instancia de la persona trabajadora no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Cuando se produzca una baja o sustitución del trabajador que esté de guardia, éste cobrará la parte proporcional de los días de guardia y la persona que suple a dicho trabajador cobrará la parte proporcional de los días de sustitución. Todo cambio de guardias será notificado con antelación a su superior y al centro de control en el momento en que se produzca el cambio.

El personal que realice guardias durante las semanas de Navidad, Año Nuevo, Semana Santa y Fiestas Locales (una semana al año), cobrará las mismas al precio que viniera percibiéndolas incrementado en el precio de una guardia de Convenio.

**Art. 29- Plus de Vinculación.**

Consistirá en quinquenios del cinco por ciento de la remuneración base fijada en el anexo 3, y comenzarán a devengarse al cumplir los 20 años de servicio en la misma empresa.

**Art. 30- Plus de Convenio**

La Empresa abonará en concepto de Plus de convenio la cantidad que se indica en el anexo 1, según el nivel retributivo del trabajador. Este plus de convenio se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones anuales y en las gratificaciones extraordinarias establecidas en el art. 27, pero no será computable a efectos de base para la obtención de los porcentajes a que vienen referidas las percepciones por antigüedad, plus de vinculación y participación de beneficios.

Art. 31- Plus de Servicio.

Al cumplir los 10 años de servicio, los trabajadores percibirán una mensualidad íntegra de acuerdo con su nivel retributivo y de igual manera cada 10 años.

Art. 32- Plus Escolaridad.

Los trabajadores de la empresa percibirán una ayuda escolar en el mes de Julio cuyo importe vendrá establecido en el anexo 4 de este convenio. Este plus de escolaridad se incrementará de acuerdo al artículo 24 de este convenio.

Art. 33- Plus de Nocturnidad.

Se entiende por jornada nocturna la que se realiza desde las 22:00 horas a las 6:00 horas.

La retribución de la misma se abonará con un recargo del 25% del salario base.

Art. 34- Plus de Turnicidad.

Se acuerda establecer el plus mencionado, de aplicación al personal afectado a trabajo continuo en régimen de turnos rotativos.

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

Art. 35- Participación en beneficios.

En tanto no se legisle con carácter general la participación de los trabajadores en los beneficios de la Empresa, se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio una percepción que recibirá el nombre de "Participación en beneficios". Su cuantía será del quince por ciento anual de la retribución base correspondiente a doce mensualidades del Convenio incrementadas por el importe de los premios de antigüedad.

La participación en beneficios se percibirá mensualmente.

CAPITULO VI: SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 36- Norma General.

En materia de Seguridad e Higiene y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa legal vigente.

Art. 37- Ropa de Trabajo.

La Empresa facilitará al personal de Brigada, Mantenimiento, Busca-fugas y Lectores/Inspectores la ropa de trabajo adecuada, de verano y de invierno.

El uso de la ropa de trabajo y de los EPIS de seguridad será obligado.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, a través de la Comisión correspondiente, determinan la ropa de trabajo más apropiada para las faenas, debidamente homologada. La Empresa dotará al personal del vestuario siguiente:

Meses de Verano:

- 2 Gorras
- 2 pantalones
- 3 Prendas de manga corta( polo)
- 1 Jersey fino, excepto para el personal de las zonas interior norte e interior sur, al que se entregarán 2 de estas prendas

- 1 calzado de seguridad de verano

Meses de invierno:

- 2 Pantalones, que serán forrados para el personal de las zonas interior norte e interior sur, pudiendo elegir el trabajador si los quiere con o sin forro en el resto de las zonas.

- 2 Prendas de manga larga (polo)
- 2 Polares
- 1 Calzado de seguridad de invierno.
- 1 par de botas de agua de seguridad.
- 1 Chaleco

- 1 Gorra de Lana para el personal de las zonas interior norte, interior centro e interior sur.
  - 1 Braga Térmica para el personal de las zonas interior norte, interior centro e interior sur.
- Además, se entregará a los trabajadores de nueva incorporación:

- 1 mono
- 1 Parca o chaqueta impermeable.

Estas dos últimas prendas serán repuestas por la Empresa en el momento que el trabajador presente la prenda deteriorada, al igual que se efectúa con el calzado de seguridad y con cualquiera de las restantes prendas que se entregan a lo largo del año.

Las fechas de entrega serán como máximo el 15 de Septiembre para las de invierno y el 15 de Abril para las de verano.

La empresa repondrá en caso de rotura o desperfecto por el uso diario siempre que sea justificado, cualquiera de las prendas o EPIS entregados.

#### Art. 38- Herramientas de Trabajo.

La Empresa facilitará al trabajador del equipo, herramientas y utensilios necesarios 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. 39º.- Seguro colectivo por accidente de trabajo

Para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo de trabajo, la empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados: en el caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o fallecimiento derivado de accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización será de 25.000 euros durante toda la vigencia del convenio colectivo.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos legales del trabajador, salvo que exista un beneficiario designado expresamente por el fallecido.

### CAPITULO VII: DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

#### Artículo 40- Desplazamientos.

Los gastos que el trabajador tenga que realizar por necesidades de la empresa, tales como comidas, dietas, pernoctaciones, desplazamientos, etc., serán compensados por ésta.

Se entregará una cantidad acordada a los distintos colectivos que habitualmente por necesidades de la empresa realizan comida, cena, pernoctaciones o desplazamientos fuera de su casa, comprometiéndose estos trabajadores a entregar el primer día de la semana los justificantes de la semana anterior, para que la Empresa proceda a la reposición de la cantidad correspondiente de las notas entregadas a la mayor brevedad posible, salvo acuerdos particulares.

En los desplazamientos en los cuales el trabajador tenga que pernoctar fuera de su casa, pero dentro del territorio nacional, este, recibirá una compensación mínima fijada en el anexo 4 de este convenio, por cada noche fuera de su domicilio habitual. La empresa procurará alojamiento y manutención dignos.

Los trabajadores o trabajadoras que a la firma de este convenio viniesen cobrando una cantidad superior no verá afectada su compensación tal y como reza el artículo 5 de este convenio.

En el caso de desplazamientos superiores a tres meses, se considerará un traslado, por lo cual cada trabajador o colectivo tendrá que negociarlo con la empresa.

Cuando el trabajador por razón de su trabajo tenga que desplazarse usando vehículo propio, la Empresa, de común acuerdo con el mismo, procederá a abonarle los gastos que tal desplazamiento importe u ocasione.

El precio del kilómetro será de 0,27 euros/km.

### CAPITULO VIII: LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### Art. 41- Licencias.

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 familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, los cuales podrán ampliarse hasta 5 cuando ésta tuviera lugar fuera de la localidad en donde vive y el trabajador tenga que realizar un desplazamiento por este motivo superior a 50 Km
- El disfrute de los permisos indicados en los tres apartados anteriores se iniciará el día del hecho causante, pero en caso de que el hecho causante se produzca en un día no laborable, según el calendario de la persona trabajadora, el permiso se iniciará en el primer día laborable que le siga.
  - 1 día para el examen del permiso de conducir.
  - 1 día por traslado de domicilio habitual.
  - Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos por la legislación vigente.
  - Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. (Según art. 37 punto 3, párrafo f, del estatuto de los trabajadores).
  - Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencia para elegir turno de trabajo y si tal es el régimen instaurado en la empresa cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional, establecidos por la legislación vigente.
  - Los permisos recogidos en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE nº 266 de 6 de noviembre de 1999) y sus posteriores modificaciones en caso de haberlas.
  - El tiempo necesario para asistir a la consulta del especialista de la Seguridad Social, previo volante o justificante del médico de medicina general de la Seguridad Social. Este tiempo se justificará con el correspondiente volante visado por el facultativo en el cual figure el día, la hora de entrada y la hora de la salida de la consulta.
  - También se considera permiso retribuido el tiempo para asistir al médico de cabecera el cual, emite volante para el especialista; en este caso se debe aportar el volante del médico de cabecera cumplimentadas las horas de entrada y salida y el volante emitido para el especialista. De igual forma se procederá en el caso de que el médico especialista remita al trabajador a realizarse pruebas específicas debiendo justificar igualmente el tiempo invertido en estas pruebas.
  - Hasta 8 horas anuales retribuidas para asistir a consulta del médico de familia o acompañar a familiares de primer grado (padres, hijos y cónyuge) a la misma, justificando el tiempo de consulta aportando el volante del médico de familia cumplimentadas las horas de entrada y salida.
  - Una jornada completa de asuntos propios, preavisando a la empresa del disfrute de la misma con 24 horas de antelación como mínimo. Esta jornada no podrá ser disfrutada por más de dos personas trabajadoras del mismo nivel simultáneamente ni podrá acumularse a vacaciones.

#### Art. 42- Conciliación y Corresponsabilidad

Los trabajadores y las trabajadoras de la empresa han de ver favorecida la posibilidad de compatibilizar su faceta profesional y su vida personal y familiar, de manera que la persona pueda desarrollarse de forma plena en ambos ámbitos. Para ello, la empresa promoverá acciones que faciliten la sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación de sus plantillas.

Con independencia de las medidas de conciliación legalmente establecidas, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a:

1. Víctimas violencia de Género - Horas de Libre disposición: Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho anualmente a 25 horas de libre disposición. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio.

2. Reducción de jornada por Hospitalización de hijo/a»: Posibilidad de reducción de jornada al 50% sin pérdida de retribución por hospitalización de hijo/a menor de 18 años durante un periodo máximo de 7 días hábiles al año. Esta hospitalización ha de conllevar siempre la pernocta del menor en el centro hospitalario.

#### Art. 43- Excedencias.

En materia de excedencia y reducción de jornada se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDL 2/2015 de 23 de octubre, según modificación introducida por la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre, BOE 6-11-99, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.

### CAPITULO IX: ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

#### Art.44- Reconocimiento Médico.

La Empresa realizará un reconocimiento médico adecuado al puesto de trabajo de cada trabajador 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.

Cuando la empresa tenga planificada la realización de los reconocimientos médicos, los presentará a la representación de los trabajadores para su revisión y adecuación.

### CAPITULO X: REGIMEN DISCIPLINARIO

#### Art.45.- 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.46.- 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.47.- 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.48.- 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, si 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 47, 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 47.

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 terceras 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 47 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.49.- 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 47, y en la segunda, cuarta, séptima, decimosegunda, y decimocuarta del artículo 48.

22. Si como consecuencia de la causa prevista en el punto décimo del artículo 48 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.50.- 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.51.- 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. 52.- 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. 53.- 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. 54.- 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.

Comisión paritaria de formación. Esta comisión estará formada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores. La comisión tendrá competencia para:

- Programar cursos.
- Establecer criterio 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 desarrollan en la empresa. Los cursos de formación se impartirán preferentemente dentro de la jornada laboral.

## CAPITULO XII : DERECHOS SINDICALES

### Art. 55- 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 Orgánica de Libertad Sindical, y las que en el futuro se vayan normalizando, reconoce la figura de los delegados de personal y las 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 horas mensuales según Ley Vigente para la realización de sus funciones de representación.

## CAPITULO XIII: PRESTACIONES SOCIALES

### Art 56.- Complemento en prestaciones derivadas de incapacidad temporal.

La empresa complementará hasta el 100% del salario fijo bruto del empleado desde el primer día del accidente o enfermedad profesional hasta un tope máximo de 4 meses dentro de la misma anualidad, del empleado con motivo de su baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral, sin que en ningún caso la cuantía a percibir por el trabajador, pueda ser inferior al importe, en cómputo anual y en proporción a los días de baja, de la prestación económica por incapacidad temporal establecida para las contingencias profesionales por la Ley General de la Seguridad Social y las normas reglamentarias que la desarrollen.

Para percibir este complemento indicado anteriormente, el trabajador no debe haber sido sancionado de forma disciplinaria por temas de seguridad y salud laboral en los últimos 6 meses, y debe haber utilizado los equipos de protección en materia de prevención facilitados por la empresa. De igual forma también se perderá este complemento ante la negativa del trabajador a ser reconocido por el facultativo médico designado por la empresa.

## CAPITULO XIV: COMISION DE SEGUIMIENTO

### Art. 57- 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 atender 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:

Representación Empresa:

D. VICENTE GRANGEL BONET

Representación social:

D. JUAN JOSÉ MARQUÉS BENAGES

La Empresa y sus trabajadores darán conocimiento por escrito 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 reglamentariamente prevista.

La comisión intervendrá en funciones de mediación y conciliación entre empresa y trabajador o trabajadores afectados, con carácter previo, en todas aquellas cuestiones que se puedan plantear ante la autoridad, órgano administrativo u órgano jurisdiccional competentes en materia laboral.

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.

La empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a respetar el contenido de este convenio durante la vigencia del mismo, salvo que existan causas objetivas (técnicas, organizativas, productivas o económicas) que obliguen a las partes a negociar alguno de los artículos reflejados en el mismo.

En caso 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. 58- 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. 59- Reconocimiento.

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado por la Empresa FOBESA – Potables de la Provincia de Castellón y el Delegado de Personal, perteneciente a FITAG-UGT, representando a todos los trabajadores de la Empresa. Todos ellos, y entre sí, se reconocen recíprocamente la legitimidad y condición de interlocutores válidos.

#### Art. 60- Atrasos.

Los atrasos producidos se liquidarán antes de los treinta días siguientes a la publicación del presente convenio en BOP.

#### Art. 61- 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. 62- Difusión del Convenio

Cuando el presente Convenio sea aprobado por la Autoridad Laboral, la Empresa facilitará un ejemplar a cada miembro de la Empresa que lo solicite.

#### Art. 63- 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. Sometiendo a la legislación general. En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones generales de carácter legal.

#### Art. 64- Plan de Pensiones.

El complemento que se abonara a los trabajadores jubilados o en situación de Incapacidad Absoluta o Gran Invalidez, así como los requisitos para lucrarse de esta cantidad viene determinados en

el contrato del Plan de Pensiones suscrito en fecha Octubre 2002 con el Banco de Sabadell adscrito al plan de pensiones denominado Bansabadell 2000, Fondo de Pensiones, todo ello en cumplimiento con la normativa de exteriorización de planes de pensiones.

Respecto a la aportación de la empresa en relación con las pensiones de viudedad y orfandad, se procederá de igual forma que en el punto anterior. Es decir, los requisitos y prestaciones vienen determinados en el contrato del Plan de Pensiones suscrito por la empresa con el Banco Sabadell, denominado BANSABADELL 2000.

#### Art. 65- Jubilación

Por lo que se refiere a la jubilación parcial y contrato de relevo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral general y en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento.

La solicitud de acceso a la Jubilación Parcial será objeto de estudio de forma individualizada, verificando inicialmente que el solicitante reúne los requisitos legalmente establecidos. La dirección de la empresa resolverá la solicitud presentada en el plazo máximo de 30 días naturales contados a partir del momento en el que se hubiese solicitado la misma. Dicha resolución será resuelta siempre de forma expresa.

Las partes firmantes del presente Convenio declaran que constituyen objetivos prioritarios de política de empleo para la Empresa, todos aquellos referidos tanto la calidad del mismo como los que aportan una mayor estabilidad.

Como complemento de las medidas y políticas fijadas a nivel sectorial, las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel interno de las empresas del sector la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo. Tales acciones o medidas empresariales, desarrolladas en el presente artículo, tendrán la consideración asimismo de objetivos de políticas de empleo a considerar en relación con la jubilación que se establece a continuación.

Si el trabajador cumple o hubiese cumplido una edad igual o superior a 68 años, a requerimiento de la empresa efectuada con una antelación mínima de 2 meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Conforme a lo establecido en la disposición final primera del R.D. Ley 28/2018 se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que tenga derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación y por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

#### Art. 66- Referente.

Los firmantes del presente Convenio de Trabajo de la Empresa FOBESA- Potables deciden, para todo lo no contemplado en él, acogerse al Convenio Colectivo Estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales publicado en el BOE de 25 de septiembre de 2025 o norma que lo sustituya.

#### Art. 67- Adaptación a disposiciones legales.

Siempre que concurren cambios legislativos que supongan cambios respecto de las materias reguladas en el presente convenio, las partes se comprometen a adecuar el texto del convenio a las nuevas normativas legales.

#### Art. 68- 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.

| TABLAS SALARIALES CONVENIO UTE AGUAS BENICASIM 2026                   |                     |                      |                      |                                 |                 |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------|----------------------|---------------------------------|-----------------|
| ANEXO 1: TABLA SALARIAL.                                              |                     |                      |                      |                                 |                 |
| GRUPO PRIMERO                                                         | Salario Base diario | Plus convenio diario | pp beneficios diario | Gratificaciones extraordinarias | Salario mensual |
| Primera categoría:                                                    |                     |                      |                      |                                 |                 |
| a) Titulados de Grado Superior con Jefatura                           | 92,41 €             | 6,31 €               | 13,86 €              | 2.961,77 €                      | 3.377,62 €      |
| b) Titulados de Grado Superior y Grado Medio con Jefatura de Servicio | 80,01 €             | 6,31 €               | 12,00 €              | 2.589,73 €                      | 2.949,78 €      |
| Segunda Categoría:                                                    | 64,53 €             | 6,31 €               | 9,68 €               | 2.125,30 €                      | 2.415,68 €      |
| Tercera Categoría:                                                    | 57,82 €             | 6,31 €               | 8,67 €               | 1.924,14 €                      | 2.184,35 €      |
| Cuarta Categoría:                                                     | 53,47 €             | 6,31 €               | 8,02 €               | 1.793,44 €                      | 2.034,04 €      |
| Quinta Categoría:                                                     | 40,22 €             | 6,31 €               | 6,03 €               | 1.396,06 €                      | 1.577,06 €      |
| Delineante:                                                           | 35,72 €             | 6,31 €               | 5,36 €               | 1.261,03 €                      | 1.421,77 €      |
| GRUPO SEGUNDO                                                         |                     |                      |                      |                                 |                 |
| Primer Subgrupo: Administrativos                                      |                     |                      |                      |                                 |                 |
| Primera Categoría:                                                    |                     |                      |                      |                                 |                 |
| Jefes de Grupo                                                        | 75,56 €             | 6,31 €               | 11,33 €              | 2.456,24 €                      | 2.796,26 €      |
| Segunda Categoría:                                                    |                     |                      |                      |                                 |                 |
| Jefes de Sección y negociado                                          | 60,11 €             | 6,31 €               | 9,02 €               | 1.992,74 €                      | 2.263,24 €      |
| Tercera Categoría:                                                    |                     |                      |                      |                                 |                 |
| Jefes de delegación o sucursal y sub-jefes de sección y negociado     | 53,47 €             | 6,31 €               | 8,02 €               | 1.793,44 €                      | 2.034,04 €      |
| Cuarta Categoría:                                                     |                     |                      |                      |                                 |                 |
| Oficial Primeros                                                      | 51,20 €             | 6,31 €               | 7,68 €               | 1.725,46 €                      | 1.955,86 €      |
| Quinta Categoría:                                                     |                     |                      |                      |                                 |                 |
| Oficial Segundos                                                      | 43,50 €             | 6,31 €               | 6,52 €               | 1.494,32 €                      | 1.690,06 €      |
| Sexta Categoría:                                                      |                     |                      |                      |                                 |                 |
| Auxiliares administrativos                                            | 35,72 €             | 6,31 €               | 5,36 €               | 1.261,03 €                      | 1.421,77 €      |
| Segundo Subgrupo: Auxiliares Oficina                                  |                     |                      |                      |                                 |                 |
| Primera categoría                                                     |                     |                      |                      |                                 |                 |
| Encargados de almacen e inspectores de suministro                     | 42,39 €             | 6,31 €               | 6,36 €               | 1.461,26 €                      | 1.652,04 €      |
| Segunda Categoría:                                                    |                     |                      |                      |                                 |                 |
| Lectores suministro                                                   | 35,72 €             | 6,31 €               | 5,36 €               | 1.261,03 €                      | 1.421,77 €      |
| GRUPO TERCERO:                                                        |                     |                      |                      |                                 |                 |
| Primera Categoría:                                                    |                     |                      |                      |                                 |                 |
| Capataces y Encargados de Taller                                      | 49,04 €             | 6,31 €               | 7,36 €               | 1.660,57 €                      | 1.881,24 €      |
| Segunda Categoría:                                                    |                     |                      |                      |                                 |                 |
| Subcapataces                                                          | 45,25 €             | 6,31 €               | 6,79 €               | 1.546,85 €                      | 1.750,47 €      |
| Tercera Categoría                                                     |                     |                      |                      |                                 |                 |
| Oficiales Primeros                                                    | 42,28 €             | 6,31 €               | 6,34 €               | 1.457,86 €                      | 1.648,13 €      |

|                                                 |         |        |        |            |            |
|-------------------------------------------------|---------|--------|--------|------------|------------|
| Cuarta Categoría:                               |         |        |        |            |            |
| Oficiales Segundos                              | 40,44 € | 6,31 € | 6,07 € | 1.402,55 € | 1.584,52 € |
| Quinta Categoría:                               |         |        |        |            |            |
| Oficiales Terceros                              | 35,65 € | 6,31 € | 5,35 € | 1.258,87 € | 1.419,28 € |
| Sexta Categoría:                                |         |        |        |            |            |
| Peones Especialistas                            | 33,45 € | 6,31 € | 5,02 € | 1.193,05 € | 1.343,59 € |
| GRUPO CUARTO                                    |         |        |        |            |            |
| Personal auxiliar para trabajos en colaboración |         |        |        |            |            |
| Peón                                            | 32,25 € | 6,31 € | 4,84 € | 1.156,90 € | 1.302,02 € |
| Ayudante organización                           | 30,85 € | 5,23 € | 4,63 € | 1.082,40 € | 1.221,23 € |
| Auxiliar de organización                        | 31,50 € | 0,58 € | 4,72 € | 962,40 €   | 1.104,00 € |

| ANEXO 2: TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS       |           |         |          |
|--------------------------------------------|-----------|---------|----------|
| PERSONAL OBRERO                            | Normal    | Festiva | Nocturna |
| Capataz                                    | 23,10 €   | 25,54 € | 28,97 €  |
| Subcapataces                               | 21,12 €   | 23,22 € | 26,39 €  |
| Oficiales primeros obreros                 | 20,20 €   | 22,18 € | 25,24 €  |
| Oficiales segundos obreros                 | 19,32 €   | 21,21 € | 24,08 €  |
| Oficiales terceros obreros                 | 17,41 €   | 19,15 € | 21,76 €  |
| Peones Especialistas                       | 16,50 €   | 18,20 € | 20,72 €  |
| Peones                                     | 15,43 €   | 16,94 € | 19,32 €  |
| PERSONAL OFICINAS                          |           |         |          |
| Auxiliar Administrativo                    | 12,39 €   |         |          |
| Oficial 2 Administración                   | 15,10 €   |         |          |
| Auxiliar Organización                      | 11,76 €   |         |          |
| PLUS ESCOLARIDAD                           | 92,44 €   |         |          |
| RETEN SEMANAL                              | 104,00 €  |         |          |
| HORA INTERVENCION                          | 19,27 €   |         |          |
| ANEXO 3: TABLA SALARIAL.(Plus Vinculación) |           |         |          |
| Peón                                       | 24,08 € R |         |          |