

SUMARI / SUMARIO

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Vicepresidència Tercera y Conselleria de Medio Ambiente,
Infraestructuras, Territorio y de la Recuperación 2

VICEPRESIDENCIA PRIMERA Y CONSELLERIA DE
VIVIENDA, EMPLEO, JUVENTUD E IGUALDAD 10

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputació Provincial de Castelló /
Diputación Provincial de Castellón 136
ADMINISTRACIÓN E INNOVACIÓN PÚBLICA, COOPERACIÓN, PERSONAL

Ajuntaments / Ayuntamientos 145
ALCUDIA DE VEO, ALMEDÍJAR, BEJÍS, BENICARLÓ, BORRIANA/BURRIANA,
BORRIOL, CASTELLÓ DE LA PLANA / CASTELLÓN DE LA PLANA, CULLA, LA
VILAVELLA, LES COVES DE VINROMÀ, MONCOFA, NULES, ONDA, VILA-REAL,
VILLAMALUR, VINARÒS

Entitat Local Menor / Entidad Local Menor 189
ENTIDAD LOCAL MENOR DE BALLESTAR

ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA / ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
Tribunal Superior de Justícia / Tribunal Superior de Justicia 190

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Vicepresidencia Tercera y Conselleria de Medio Ambiente, Infraestructuras, Territorio y de la Recuperación /

03326-2026

SERVICIO TERRITORIAL DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

SERVICIO TERRITORIAL DE INDUSTRIA ENERGIA Y MINAS DE CASTELLON

ASUNTO: Autorización administrativa de cierre y desmantelamiento de instalación eléctrica de Alta Tensión. Centro de transformación CTD AUTORIDAD PORUTARIA Nº3(501010058) ubicado en el término municipal de CASTELLON Expediente ATBSCT/2025/7/12.

Vista la documentación que consta en el expediente ATBSCT/2025/7/12, relativa al cierre y desmantelamiento de la instalación eléctrica del centro de transformación denominado: CTD AUTORIDAD PORTUARIA N3 12/8940, de titular I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U., con emplazamiento en: C/ MUELLE DEL CENTENARIO - 12100 CASTELLÓN DE LA PLANA - CASTELLÓN.

HECHOS:

Primero. En fecha 15 de octubre de 2025 se incoó el expediente ATBSCT/2025/7/12, previa solicitud presentada por I-DE REDES ELÉCTRICAS INTELIGENTES S.A.U. en este Servicio Territorial de Industria, Energía y Minas de Castellón, con solicitud de autorización de cierre y desmantelamiento de las instalaciones del centro de transformación "CTD Autoridad Portuaria N3 (501010058)", con número de inscripción en el Registro de Centros 12/8940.

Segundo. En fecha 15 de octubre de 2025 se presentó la liquidación de la tasa correspondiente.

Tercero. Examinada la documentación aportada, se emitió propuesta favorable de resolución por parte del personal técnico de este Servicio Territorial.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Primero. El Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica y en particular el Capítulo IV "Autorización de cierre de instalaciones".

Segundo. El Decreto 88/2005, de 29 de abril, del Consell de la Generalitat, por el que se establecen los procedimientos de autorización de instalaciones de producción, transporte y distribución de energía eléctrica que son competencia de la Generalitat y en particular su Capítulo V "Cierre de instalaciones eléctricas".

Tercero. La Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, artículo 53 de Autorización de instalaciones de transporte, distribución, producción y líneas directas en su apartado 5.

Cuarto. La resolución de este procedimiento es competencia del Servicio Territorial de Industria, Energía y Minas de Castellón por la Orden 3/2024, de 16 de abril, de la Conselleria de Innovación, Industria, Comercio y Turismo, modificada por la Orden 1/2025, de 29 de enero, de la misma Conselleria, mediante la que se desarrolla el Decreto 226/2023, de 19 de diciembre de 2023, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de dicha Conselleria.

Por todo ello, el Jefe del Servicio Territorial de Industria, Energía y Minas de Castellón.

RESUELVE:

Primero. Otorgar al peticionario autorización administrativa de cierre de las instalaciones del centro de transformación "CTD AUTORIDAD PORTUARIA N3(501010058), con número de inscripción en el Registro de Instalaciones de alta tensión 12/8940, con las características que se indican.

El cierre de la referida instalación tendrá lugar y deberá ser efectivo en el plazo de TRES MESES contados desde la recepción por el titular de la instalación de la presente resolución, debiendo aportarse a este Servicio Territorial, una vez finalizadas las obras de cierre, Certificado Final de Obra que justifique que se han llevado a término las operaciones necesarias para dejar fuera de servicio definitivamente la instalación según lo detallado en el proyecto presentado, de conformidad con el artículo 20.2 del Decreto 88/2005, de 29 de abril, del Consell de la Generalitat.

Peticionario: I-DE REDES ELÉCTRICAS INTELIGENTES, S.A.U.

Emplazamiento de la instalación: C/ MUELLE DEL CENTENARIO - 12100 CASTELLÓN DE LA PLANA - CASTELLÓN.

Proyecto. Denominación:CS - 82/22 DE DESMANTELAMIENTO DE CENTRO DE TRANSFORMACIÓN DE DISTRIBUCIÓN, denominado CTD AUTORIDAD PORTUARIA N3 (501010058) - 12/8940 (NºCICE:6967)

Características de la instalación registrada:

NÚM. DE REGISTRO DE SUBESTACIONES Y CENTROS DE TRANSFORMACIÓN: 12/8940	
TIPO: CT PREFABRICADO DE SUPERFICIE	
POTENCIAS AUTORIZADAS	RELACIONES DE TENSIÓN
POTENCIA: 400 kVA	20/0,4 kV/kV

Esta autorización se otorga sin perjuicio de las concesiones, autorizaciones, licencias y permisos, tanto públicos como privados, que sea necesario obtener por parte del solicitante de la instalación para efectuar la misma, de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables y, en especial, las relativas a la ordenación del territorio y al medio ambiente.

Esta autorización se emite sin perjuicio de terceros, y dejando a salvo los derechos particulares.

Segundo. Imponer al peticionario la obligación de proceder al desmantelamiento de las instalaciones, según el plan de desmantelamiento presentado, en un plazo no superior al otorgado en el resuelve primero para el cierre de las instalaciones, debiéndose comunicar a este Servicio Territorial la finalización del mismo en su momento.

1. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, y en su caso, anexos técnicos posteriores al mismo aportados.
2. El peticionario deberá tener en cuenta las prescripciones dispuestas en los reglamentos vigentes, así como los condicionados impuestos por los organismos afectados.
3. El titular dará cuenta de la terminación de las obras de desmantelamiento mediante la presentación del certificado de dirección y final de obra suscrito por técnico facultativo competente. Se producirá la caducidad de la autorización si transcurrido el plazo de la autorización de cierre de la instalación no se ha presentado la documentación referida.

Tercero. Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, la presente resolución, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20,2 del Decreto 88/2005, de 29 de abril, por el que se establecen los procedimientos de autorización de instalaciones de producción, transporte y distribución de energía eléctrica que son competencia de la Generalitat Valenciana.

La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en la misma.

La presente autorización se otorga sin perjuicio de las concesiones, licencias y permisos, tanto públicos como privados, que sea necesario obtener por parte del solicitante de la instalación para efectuar la misma, de acuerdo con otras disposiciones que sean aplicables y, en especial, la relativas a la ordenación del territorio y el medio ambiente.

Podrá ser causa de revocación de esta resolución el incumplimiento de las condiciones expresadas en la misma, la variación sustancial de las características descritas en la documentación presentada y que ha determinado su otorgamiento u otra causa excepcional que lo justifique.

Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante la Dirección General de Energía y Minas (C/ De La Democracia, 77 - 46018 Valencia) en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación de la presente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Castellón a 3 de febrero de 2026.

El jefe del servicio Territorial Energía y Minas de Castellón. Gerardo Nebot García.

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Vicepresidencia Tercera y Conselleria de Medio Ambiente, Infraestructuras, Territorio y de la Recuperación /

03329-2026

SERVICIO TERRITORIAL DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

Servicio Territorial de Industria, Energía y Minas de Castellón

ASUNTO: Autorización administrativa de cierre y desmantelamiento de instalación eléctrica de Alta Tensión. Centro de transformación CT HESSEMANS GEEORG ubicado en el término municipal de Cabanes. Expediente ATBSCT/2025/4/12.

Vista la documentación que consta en el expediente ATBSCT/2025/4/12, relativa al cierre y desmantelamiento de la instalación eléctrica del centro de transformación denominado: CT HESSEMANS GEEORG 12/4861, de titular I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U., con emplazamiento en: PARTIDA TORRE LA SAL - 12595 CABANES - CASTELLÓN

HECHOS:

Primero. En fecha 11 de junio de 2025 se incoó el expediente ATBSCT/2025/4/12, previa solicitud presentada por I-DE REDES ELÉCTRICAS INTELIGENTES S.A.U. en este Servicio Territorial de Industria, Energía y Minas de Castellón, con solicitud de autorización de cierre y desmantelamiento de las instalaciones del centro de transformación "CT HESSEMANS GEEORG con número de inscripción en el Registro de Centros 12/4861.

Segundo. En fecha 11 de junio de 2025 se presentó la liquidación de la tasa correspondiente.

Tercero. Examinada la documentación aportada, se emitió propuesta favorable de resolución por parte del personal técnico de este Servicio Territorial.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Primero. El Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica y en particular el Capítulo IV "Autorización de cierre de instalaciones".

Segundo. El Decreto 88/2005, de 29 de abril, del Consell de la Generalitat, por el que se establecen los procedimientos de autorización de instalaciones de producción, transporte y distribución de energía eléctrica que son competencia de la Generalitat y en particular su Capítulo V "Cierre de instalaciones eléctricas".

Tercero. La Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, artículo 53 de Autorización de instalaciones de transporte, distribución, producción y líneas directas en su apartado 5.

Cuarto. La resolución de este procedimiento es competencia del Servicio Territorial de Industria, Energía y Minas de Castellón por la Orden 3/2024, de 16 de abril, de la Conselleria de Innovación, Industria, Comercio y Turismo, modificada por la Orden 1/2025, de 29 de enero, de la misma Conselleria, mediante la que se desarrolla el Decreto 226/2023, de 19 de diciembre de 2023, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de dicha Conselleria.

Por todo ello, el Jefe del Servicio Territorial de Industria, Energía y Minas de Castellón.

RESUELVE:

Primero. Otorgar al peticionario autorización administrativa de cierre de las instalaciones del centro de transformación "CT HESSEMANS GEEORG, con número de inscripción en el Registro de Instalaciones de alta tensión 12/4861, con las características que se indican.

El cierre de la referida instalación tendrá lugar y deberá ser efectivo en el plazo de TRES MESES contados desde la recepción por el titular de la instalación de la presente resolución, debiendo apor-

tarse a este Servicio Territorial, una vez finalizadas las obras de cierre, Certificado Final de Obra que justifique que se han llevado a término las operaciones necesarias para dejar fuera de servicio definitivamente la instalación según lo detallado en el proyecto presentado, de conformidad con el artículo 20.2 del Decreto 88/2005, de 29 de abril, del Consell de la Generalitat.

Peticionario: I-DE REDES ELÉCTRICAS INTELIGENTES, S.A.U.

Emplazamiento de la instalación: PARTIDA TORRE LA SAL - 12595 CABANES – CASTELLÓN

Proyecto. Denominación: Nº: CS-24/25 DE BAJA y DESMANTELAMIENTO DE CENTRO DE TRANSFORMACIÓN, CT HESSEMANS GEEORG en el municipio de CABANES - 12/4861

Características de la instalación registrada:

NÚM. DE REGISTRO DE SUBESTACIONES Y CENTROS DE TRANSFORMACIÓN: 12/4861	
CT EDIFICIO OTROS USOS	
POTENCIAS AUTORIZADAS	RELACIONES DE TENSIÓN
POTENCIA: 160 kVA	20/0,38 kV/kV

Esta autorización se otorga sin perjuicio de las concesiones, autorizaciones, licencias y permisos, tanto públicos como privados, que sea necesario obtener por parte del solicitante de la instalación para efectuar la misma, de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables y, en especial, las relativas a la ordenación del territorio y al medio ambiente.

Esta autorización se emite sin perjuicio de terceros, y dejando a salvo los derechos particulares.

Segundo. Imponer al peticionario la obligación de proceder al desmantelamiento de las instalaciones, según el plan de desmantelamiento presentado, en un plazo no superior al otorgado en el resuelve primero para el cierre de las instalaciones, debiéndose comunicar a este Servicio Territorial la finalización del mismo en su momento.

1. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, y en su caso, anexos técnicos posteriores al mismo aportados.
2. El peticionario deberá tener en cuenta las prescripciones dispuestas en los reglamentos vigentes, así como los condicionados impuestos por los organismos afectados.
3. El titular dará cuenta de la terminación de las obras de desmantelamiento mediante la presentación del certificado de dirección y final de obra suscrito por técnico facultativo competente. Se producirá la caducidad de la autorización si transcurrido el plazo de la autorización de cierre de la instalación no se ha presentado la documentación referida.

Tercero. Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, la presente resolución, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20,2 del Decreto 88/2005, de 29 de abril, por el que se establecen los procedimientos de autorización de instalaciones de producción, transporte y distribución de energía eléctrica que son competencia de la Generalitat Valenciana.

La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en la misma.

La presente autorización se otorga sin perjuicio de las concesiones, licencias y permisos, tanto públicos como privados, que sea necesario obtener por parte del solicitante de la instalación para efectuar la misma, de acuerdo con otras disposiciones que sean aplicables y, en especial, la relativas a la ordenación del territorio y el medio ambiente.

Podrá ser causa de revocación de esta resolución el incumplimiento de las condiciones expresadas en la misma, la variación sustancial de las características descritas en la documentación presentada y que ha determinado su otorgamiento u otra causa excepcional que lo justifique.

Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante la Dirección General de Energía y Minas (C/ De La Democracia, 77 - 46018 Valencia) en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación de la presente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Castellon de la Plana, 3 febrero de 2026.

El jefe del Servicio Territorial de Industria, Energía y Minas de Castellón. Gerardo Nebot García.

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Vicepresidencia Tercera y Conselleria de Medio Ambiente, Infraestructuras, Territorio y de la Recuperación /

03330-2026

SERVICIO TERRITORIAL DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

SERVICIO TERRITORIAL DE INDUSTRIA ENERGIA Y MINAS DE CASTELLON

ASUNTO: Autorización administrativa de cierre y desmantelamiento de instalación eléctrica de Alta Tensión. Centro de transformación CT CAMPING FENOLLOSA ubicado en el término municipal de CABANES. Expediente ATBSCT/2025/6/12.

Vista la documentación que consta en el expediente ATBSCT/2025/6/12, relativa al cierre y desmantelamiento de la instalación eléctrica del centro de transformación denominado: CT CAMPING FENOLLOSA, de titular I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U., con emplazamiento en: PARTIDA TORRE LA SAL, 21 - 12595 CABANES - CASTELLÓN

HECHOS:

Primero. En fecha 16 de junio de 2025 se incoó el expediente ATBSCT/2025/6/12, previa solicitud presentada por I-DE REDES ELÉCTRICAS INTELIGENTES S.A.U. en este Servicio Territorial de Industria, Energía y Minas de Castellón, con solicitud de autorización de cierre y desmantelamiento de las instalaciones del centro de transformación "CT CAMPING FENOLLOSA, con número de inscripción en el Registro de Centros 12/2316.

Segundo. En fecha 16 de junio de 2025 se presentó la liquidación de la tasa correspondiente.

Tercero. Examinada la documentación aportada, se emitió propuesta favorable de resolución por parte del personal técnico de este Servicio Territorial.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Primero. El Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica y en particular el Capítulo IV "Autorización de cierre de instalaciones".

Segundo. El Decreto 88/2005, de 29 de abril, del Consell de la Generalitat, por el que se establecen los procedimientos de autorización de instalaciones de producción, transporte y distribución de energía eléctrica que son competencia de la Generalitat y en particular su Capítulo V "Cierre de instalaciones eléctricas".

Tercero. La Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, artículo 53 de Autorización de instalaciones de transporte, distribución, producción y líneas directas en su apartado 5.

Cuarto. La resolución de este procedimiento es competencia del Servicio Territorial de Industria, Energía y Minas de Castellón por la Orden 3/2024, de 16 de abril, de la Conselleria de Innovación, Industria, Comercio y Turismo, modificada por la Orden 1/2025, de 29 de enero, de la misma Conselleria, mediante la que se desarrolla el Decreto 226/2023, de 19 de diciembre de 2023, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de dicha Conselleria.

Por todo ello, el Jefe del Servicio Territorial de Industria, Energía y Minas de Castellón.

RESUELVE:

Primero. Otorgar al peticionario autorización administrativa de cierre de las instalaciones del centro de transformación "CT CAMPING FENOLLOSA, con número de inscripción en el Registro de Instalaciones de alta tensión 12/2316, con las características que se indican.

El cierre de la referida instalación tendrá lugar y deberá ser efectivo en el plazo de TRES MESES contados desde la recepción por el titular de la instalación de la presente resolución, debiendo aportarse a este Servicio Territorial, una vez finalizadas las obras de cierre, Certificado Final de Obra que justifique que se han llevado a término las operaciones necesarias para dejar fuera de servicio definitivamente la instalación según lo detallado en el proyecto presentado, de conformidad con el artículo 20.2 del Decreto 88/2005, de 29 de abril, del Consell de la Generalitat.

Peticionario: I-DE REDES ELÉCTRICAS INTELIGENTES, S.A.U.

Emplazamiento de la instalación: PARTIDA TORRE LA SAL, 21 - 12595 CABANES - CASTELLÓN.

Proyecto. Denominación: PROYECTO Nº: CS-23/25 DE BAJA y DESMANTELAMIENTO DE CENTRO DE TRANSFORMACIÓN, CT CAMPING FENOLLOSA en el municipio de CABANES - 12/2316

Características de la instalación registrada:

NÚM. DE REGISTRO DE SUBESTACIONES Y CENTROS DE TRANSFORMACIÓN: 12/2316	
TIPO: CT EDIFICIO OTROS USOS	
POTENCIAS AUTORIZADAS POTENCIA: 160 kVA	RELACIONES DE TENSIÓN 20/0,4 kV/kV

Esta autorización se otorga sin perjuicio de las concesiones, autorizaciones, licencias y permisos, tanto públicos como privados, que sea necesario obtener por parte del solicitante de la instalación para efectuar la misma, de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables y, en especial, las relativas a la ordenación del territorio y al medio ambiente.

Esta autorización se emite sin perjuicio de terceros, y dejando a salvo los derechos particulares.

Segundo. Imponer al peticionario la obligación de proceder al desmantelamiento de las instalaciones, según el plan de desmantelamiento presentado, en un plazo no superior al otorgado en el resuelve primero para el cierre de las instalaciones, debiéndose comunicar a este Servicio Territorial la finalización del mismo en su momento.

1.Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, y en su caso, anexos técnicos posteriores al mismo aportados.

2.El peticionario deberá tener en cuenta las prescripciones dispuestas en los reglamentos vigentes, así como los condicionados impuestos por los organismos afectados.

3.El titular dará cuenta de la terminación de las obras de desmantelamiento mediante la presentación del certificado de dirección y final de obra suscrito por técnico facultativo competente. Se producirá la caducidad de la autorización si transcurrido el plazo de la autorización de cierre de la instalación no se ha presentado la documentación referida.

Tercero. Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, la presente resolución, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20,2 del Decreto 88/2005, de 29 de abril, por el que se establecen los procedimientos de autorización de instalaciones de producción, transporte y distribución de energía eléctrica que son competencia de la Generalitat Valenciana.

La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en la misma.

La presente autorización se otorga sin perjuicio de las concesiones, licencias y permisos, tanto públicos como privados, que sea necesario obtener por parte del solicitante de la instalación para efectuar la misma, de acuerdo con otras disposiciones que sean aplicables y, en especial, la relativas a la ordenación del territorio y el medio ambiente.

Podrá ser causa de revocación de esta resolución el incumplimiento de las condiciones expresadas en la misma, la variación sustancial de las características descritas en la documentación presentada y que ha determinado su otorgamiento u otra causa excepcional que lo justifique.

Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante la Dirección General de Energía y Minas (C/ De La Democracia, 77 - 46018 Valencia) en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación de la presente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Castellon de la Plana, 3 de febrero de 2026.

El jefe del Servicio Territorial de Industria, Energía y Minas de Castellon. Gerardo Nebot García

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 €

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

03353-2026

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Castellón, código 12000185011963, con vigencia desde el 01 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028.

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

Esta Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

ACUERDA:

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

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

Castellón de la Plana a 20 de julio de 2026

EL DIRECTOR TERRITORIAL
JOSÉ LUIS CHIVA CABEDO

Convenio colectivo de trabajo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Castellón (código de convenio nº 12000185). Que ha sido suscrito por la parte empresarial por la asociación UPEM y por las asociaciones AIECS, ASEBEC, ASTRAUTO Y APIMAGC en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CCOO INDUSTRIA y UGT-FICA en representación de las personas trabajadoras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad

ÍNDICE

Todas las reseñas efectuadas en el texto se entenderán indistintamente de su género

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Artículo 3.- Duración y vigencia.

Artículo 4.- Denuncia del Convenio.

Artículo 5.- Garantía AD PERSONAM, compensación y absorción.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Artículo 6.- Organización del trabajo, principios generales.
- Artículo 7.- Etapas de organización.
- Artículo 8.- Racionalización del trabajo.
- Artículo 9.- Simplificación del trabajo.
- Artículo 10.- Análisis de rendimientos correctos.
- Artículo 11.- Fijación de rendimiento óptimo.
- Artículo 12.- Revisión de tiempos y rendimientos.
- Artículo 13.- Establecimientos de plantillas.
- Artículo 14.- Análisis, valoración y clasificación de tareas.
- Artículo 15.- Valoración de los puestos de trabajo.
- Artículo 16.- Traslado de centro de trabajo.
- Artículo 17.- Fomento de empleo.
- Artículo 18.- Nuevas tecnologías.
- Artículo 19.- Trabajo a distancia y teletrabajo.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN

- Artículo 20.- Solicitud de Contratación.
- Artículo 21.- Tipos de Contratos.
- Artículo 22.- Período de prueba y preaviso por terminación de contrato.
- Artículo 23.- Empresas de Trabajo Temporal.
- Artículo 24.- Cláusula de estabilidad en el empleo (SUBROGACIÓN).
- Artículo 25.- Jubilación.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Artículo 26.- Criterios generales.
- Artículo 27.- Adaptación en ámbitos inferiores.
- Artículo 28.- Implantación.
- Artículo 29.- Grupos profesionales.

CAPÍTULO V

SISTEMA RETRIBUTIVO

- Artículo 30.- Retribuciones.
- Artículo 31.- Cláusula de Garantía Salarial.
- Artículo 32.- Plus Convenio-Transporte.
- Artículo 33.- Gratificaciones Extraordinarias.
- Artículo 34.- Salidas, viajes y dietas.
- Artículo 35.- Antigüedad.
- Artículo 36.- Horas extra.
- Artículo 37.- Plus Turnicidad.
- Artículo 38.- Nocturnidad.
- Artículo 39.- Penosidad, toxicidad y peligrosidad.
- Artículo 40.- Sistema de incentivos.
- Artículo 41.- Cláusula de inaplicación salarial.
- Artículo 42.- Plus Trabajo personal electricista y de fontanería.
- Artículo 43.- Horas extra electricistas personal electricista y de fontanería.
- Artículo 43.bis.- Retén del personal de mantenimiento del resto de sectores.
- Artículo 44.- Dietas del personal electricista y de fontanería.

Artículo 45.- Condición más beneficiosa para el personal electricista y de fontanería.

Artículo 46.- Tablas salariales.

Artículo 47.- Trabajos en plantas químicas, petroquímicas, refinerías, centrales térmicas, centrales eléctricas, centrales nucleares y parques eólicos.

Artículo 48.- Liquidación y pagos de los atrasos derivados de la entrada en vigor del convenio.

CAPÍTULO VI

TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORGANIZACIÓN

Artículo 49. - Jornada Laboral.

Artículo 50.- Calendario Laboral.

Artículo 51.- Flexibilidad de Jornada.

Artículo 52.- Vacaciones.

CAPÍTULO VII

LICENCIAS, EXCEDENCIAS, SUSPENSIONES DE CONTRATO, REDUCCIONES Y ADAPTACIONES DE JORNADA

Artículo 53.- Permisos, licencias, excedencias.

Artículo 54.- Excedencias.

Artículo 55.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad-maternidad-adopción-acogimiento.

Artículo 56.- Incapacidad temporal.

Artículo 57.- Permiso no retribuido para el personal electricista y de fontanería.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 58.- Criterios generales.

Artículo 59.- Faltas leves.

Artículo 60.- Faltas graves.

Artículo 61.- Faltas muy graves.

Artículo 62.- Sanciones.

Artículo 63.- Prescripción.

CAPÍTULO IX

SOCIAL

Artículo 64.- Becas.

Artículo 65.- Premios a la jubilación.

Artículo 66.- Acción social de la empresa.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 67.- Ropa de trabajo.

Artículo 68.- Normas generales.

Artículo 69.- Equipo personal de seguridad.

Artículo 70.- Comisión de prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

CAPÍTULO XI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 71.- Acción sindical de los sindicatos y de los comités de empresa.

Artículo 72.- Funciones de la Representación sindical.

Artículo 73.- La Representación legal de las personas trabajadoras (de ahora en adelante RLPT)

Artículo 74.- Horas sindicales.

CAPÍTULO XII

FORMACIÓN

Artículo 75.- Comisión Paritaria de formación continua para el sector del metal de la Provincia de Castellón.

CAPÍTULO XIII

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 76.- La Comisión Paritaria del convenio.

Artículo 77.- Composición.

Artículo 78.- Reuniones y Resoluciones ordinarias.

Artículo 79.- Funciones.

Artículo 80.- Otras Comisiones de trabajo.

Artículo 81.- Comisión Paritaria del personal electricista y de fontanería.

CAPÍTULO XIV

PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 82.- Adhesión al acuerdo de solución de conflictos laborales.

CAPÍTULO XV

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES. ACOSO. VIOLENCIA DE GÉNERO. PROTOCOLOS.

Artículo 83.- Igualdad y no discriminación por sexo u orientación sexual.

Artículo 84.- Acoso sexual.

Artículo 85.- Acoso por razón de sexo u orientación sexual

Artículo 86.- Violencia de género.

Artículo 87.- Objetivo de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Artículo 88.- Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo u orientación sexual en el trabajo.

Artículo 89.- Protocolo de desconexión digital.

Artículo 90.- Protocolo de actuación ante emergencias climáticas y fenómenos meteorológicos adversos.

Artículo 91.- Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.

El Ámbito Funcional de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y personas trabajadoras que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integrados en el campo de aplicación de este convenio las siguientes actividades y productos:

Metalurgia.

Siderurgia.

Automoción y sus componentes.

Construcción Naval y su industria auxiliar.

Industria Aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario.

Componentes de energías renovables.

Robótica.

Domótica.

Automatismos y su programación.

Ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares.

Circuitos impresos e integrados y artículos similares.

Infraestructuras tecnológicas.

Equipos y tecnología de comunicaciones y de la información.

Todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas:

A la Ingeniería: servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos.

Fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas.

Empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles.

Empresas dedicadas a Instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del sector, tanto para la industria como para la construcción.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión.

- Calorifugado.
- Grúas-torre.
- Placas solares.
- Joyería.
- Relojería o bisutería.
- Juguetes.
- Cubertería y menaje.
- Cerrajería.
- Armas.
- Aparatos médicos.
- Industria óptica y mecánica de precisión.
- Lámparas y aparatos eléctricos.
- Conservación, corte y reposición de contadores de electricidad.
- Recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV's y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el mismo.

Será también de aplicación a la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Quedarán fuera del ámbito del convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

En general, quedan incluidas en el ámbito de este convenio las industrias y actividades relacionadas en el ANEXO I del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (CEM) bajo la rúbrica "Actividades económicas de la industria y los servicios del Metal (CNAE)"

El ámbito territorial del convenio quedará circunscrito a la provincia de Castellón.

Artículo 2.- Ámbito personal.

El presente convenio afecta a la totalidad de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional de aplicación, así como las que ingresen en ella durante su vigencia, con exclusión del personal de alta dirección o gestión a que se refiere el artículo 1º, apartado 3, c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Duración y vigencia.

El presente convenio entrará en vigor inmediatamente después de su presentación en el registro de la Conselleria de Economía sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo y depósito en el S.M.A.C., a excepción de los efectos económicos que se retrotraen al 1 de enero de 2026. La duración del presente convenio es de tres años, por lo que su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2028.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Artículo 4.- Denuncia del Convenio.

El convenio quedará automáticamente denunciado por el transcurso del tiempo pactado para su vigencia, sin necesidad de comunicación alguna entre las partes.

Artículo 5.- "Garantía AD PERSONAM", compensación y absorción.

1.- Se respetarán las condiciones personales que, en su conjunto, resulten más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

2.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas global y anualmente. Dichas condiciones serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rijan por imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto. También serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales.

No obstante lo antedicho, no serán compensables ni absorbibles los incrementos que experimenten los conceptos y valores de las Tablas salariales del art. 46.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.- Organización del trabajo, principios generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente y a este convenio, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los comités de empresa tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su Reglamento.

Donde no exista comité realizarán por analogía estas funciones la RLPT.

Artículo 7.- Etapas de organización.

En las empresas que decidan implantar sistemas de organización del trabajo, será procedente desde el punto de vista laboral, cumplimentar las siguientes etapas:

- a. Racionalización del trabajo.
- b. Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo de puestos.
- c. Adaptación de las personas trabajadoras a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

La empresa prestará atención constante a la formación profesional, a la cual, el personal tiene derecho y debe completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Artículo 8.- Racionalización del trabajo.

Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

- a. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- b. Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- c. Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Artículo 9.- Simplificación del trabajo.

La simplificación y mejora de métodos de trabajo, constituye la primera base de la organización y dada su naturaleza dinámica será el resultado de la adecuación a las necesidades de la empresa, de los medios de ésta, aplicable a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

Artículo 10.- Análisis de Rendimientos correctos (de ejecución)

Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, la persona trabajadora deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación.

A tal efecto se constituirá una Comisión Paritaria con miembros del comité o RLPT y representantes de la dirección que atenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema.

En el caso de no llegar a un acuerdo en el seno de una empresa, deberá recurrirse al arbitraje de una comisión paritaria del convenio.

El acuerdo de esta comisión del convenio no vincula a las partes, las cuales podrán formular la oportuna reclamación ante la Autoridad Laboral competente, en el término de cinco días, sin que ésta circunstancia paralice el sistema establecido.

La autoridad laboral resolverá en el plazo de quince días. Finalizado dicho plazo sin haberse dictado resolución expresa, las personas interesadas podrán interponer recurso de alzada ante el organismo superior.

Artículo 11.- Fijación de rendimiento óptimo.

Deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobrentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por la persona trabajadora normalmente capacitada y conocedora del trabajo de dicho puesto.

En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es del 75% del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por la persona trabajadora tras el necesario período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que debe transcurrir normalmente para que la persona trabajadora en una tarea determinada, pueda alcanzar la actividad mínima.

En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación intervendrán la Comisión Paritaria creada al efecto en este convenio.

Transcurrido el período de adaptación si aún no se hubiere alcanzado el rendimiento mínimo, se efectuará una investigación por parte de la Comisión Paritaria para ver las causas que producen tal hecho. La dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o las instalaciones que debe atender cada persona trabajadora, con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para

ello, sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tenga habitualmente encomendadas.

Artículo 12.- Revisión de tiempos y rendimiento.

Se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiere incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de las personas trabajadoras o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

Artículo 13.- Establecimiento de plantillas.

En cualquier sistema de organización, la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la empresa, será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de cada persona trabajadora, llevándose a cabo por la dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, siempre que se cumpla la condición de que ninguna persona trabajadora venga obligada a aportar un rendimiento superior al óptimo.

En consecuencia, la dirección de la empresa podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior.

Si dicha modificación implica reducción de éstas, se tendrá en cuenta:

1. Si no implicase cese del personal, sino simplemente posibilidad de amortización de vacante, cumplirá los requisitos exclusivos de comunicación a la Delegación de Economía, Hacienda y Empleo o informe al comité o a la RLPT en su caso.
2. Toda reducción de plantillas que suponga cese de personal se regulará por lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

Artículo 14.- Análisis, valoración y clasificación de tareas.

Con objeto de tener una justa valoración relativa del conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y, la subsiguiente aportación de la persona trabajadora para efectuarlos con los rendimientos que fije el proceso o programa de fabricación a la que la persona trabajadora está asignada, la dirección de la empresa podrá adoptar los procedimientos y sistemas que estime convenientes con arreglo a las especificaciones que a continuación se indican:

- a. Criterios de conocimientos. En su doble vertiente teórica y práctica, habilidad, experiencia.
- b. Criterios de esfuerzos aportados. Tanto sensoriales o nerviosos, como físicos y mentales.
- c. Criterios de responsabilidad. Por los elementos que tenga a su cargo la persona trabajadora o se relacionen con esta, instalaciones, materiales y productos, personas o información.
- d. Criterios de condiciones ambientales. Penosidad, toxicidad o peligrosidad.

La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la empresa, en cuanto a jerarquía de valores de cualificación. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

Artículo 15.- Valoración de los puestos de trabajo.

Una vez efectuada la valoración de los puestos de trabajo, en la que intervendrá la RLPT, éstos se cubrirán por las personas que cumplan las exigencias que resulten de las correspondientes fichas de puesto. Caso de no existir persona cualificada, el puesto será cubierto por quien lo venía desempeñando.

Artículo 16.- Traslado de centro de trabajo.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio del domicilio de la persona trabajadora, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo la RLPT con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho preaviso los extremos siguientes:

Motivo técnico, productivo, económico, etc. de tal decisión. Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.

En cualquier caso, si por motivos del traslado resultase un gasto adicional para la persona trabajadora, éste deberá ser compensado por la empresa de forma que se determine de mutuo acuerdo.

En ningún caso se entenderá tal traslado como modificación sustancial de las condiciones de trabajo, siempre que el mismo no suponga cambio de domicilio para la persona trabajadora.

Artículo 17.- Fomento de empleo.

Las partes consideran necesario erradicar en el menor plazo de tiempo posible el pluriempleo en todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, por dos razones de interés general:

- a. Porque impide que las personas trabajadoras en paro accedan a un puesto de trabajo.
- b. Por el carácter de competencia desleal que puede ejercerse sobre el resto que utilizan los procedimientos legales.

Artículo 18.- Nuevas Tecnologías.

Se estará a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 19- Trabajo a distancia y teletrabajo.

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio (BOE nº 164, de 10 de julio de 2021) de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

2. De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en aquella. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, el contenido del presente convenio colectivo y el de los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la RLPT.

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva, etc.).

4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo ni así se haya concertado a la firma de aquel será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos citados en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales.

No obstante, en los acuerdos que puedan suscribirse sobre esta materia, se podrá contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga.

6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de 35 € brutos mensuales en concepto de "compensación trabajo distancia".

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia,

por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento.

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.

7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de la RLPT, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

CAPÍTULO III CONTRATACIÓN.

Artículo 20.- Solicitud de Contratación.

Las empresas afectadas por este convenio solicitarán preferentemente del Servicio Valenciano de Empleo las personas trabajadoras que necesiten. No obstante, podrán contratar directamente o a través de cualquier otro ente mediador cuando no se les facilite en el plazo de 10 días las personas trabajadoras solicitadas, no contraten a los que el Servicio Valenciano de Empleo les haya facilitado o existan razones objetivas que justifiquen tal decisión.

La solicitud de contratación se podrá hacer directamente al Servicio Valenciano de Empleo o a través de las Organizaciones Sindicales firmantes.

Artículo 21.- Tipos de Contratos

Se estará en lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 22- Período de prueba y preaviso por terminación de contrato.

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1.....hasta seis meses
- Grupo 2.....hasta seis meses
- Grupo 3.....hasta dos meses
- Grupo 4.....hasta un mes
- Grupo 5.....hasta un mes
- Grupo 6.....hasta 15 días
- Grupo 7.....hasta 15 días

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con personas trabajadoras que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 ó 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

Tanto período de prueba como ceses, según resolución de la comisión paritaria de interpretación del Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Castellón de fecha 28 de octubre de 2005, su interpretación es la siguiente: el término cese, afecta a cualquier cese en el trabajo.

FINIQUITOS

La empresa se obliga formalmente a presentar a la persona trabajadora el correspondiente finiquito para su firma, y ésta podrá optar entre:

- a. Solicitar fotocopia del finiquito para su estudio y examen.
- b. Ser asistida en el momento de la firma del finiquito por la RLPT según proceda.

Artículo 23.- Empresas de Trabajo Temporal.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas sujetas a su ámbito de aplicación asumen el compromiso de llevar a cabo las contrataciones directamente con las personas trabajadoras, mediante las correspondientes ofertas ante los organismos públicos de colocación (Servicio Valenciano de Empleo, etc.).

En el caso de no existir personal inscrito en dichos organismos, que reúnan los requisitos demandados por las empresas, éstas podrán recurrir al sistema de contratación a través de una ETT en los supuestos que establece la Ley.

Como consecuencia del compromiso adquirido, las empresas comunicarán a la RLPT, el número de personas a contratar, duración de los contratos y motivos por los que se contratan.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a recurrir a la contratación con Empresas de Trabajo Temporal en los términos previstos legalmente. En todo caso, cuando el número de personas trabajadoras puestas a disposición supere el 25% del total de personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional y personal del convenio, se creará una comisión que analice el impacto de esta fórmula de contratación en el sector y las causas que la originan.

En todo lo no previsto en la presente cláusula se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio y en el RD 216/1999, de 5 de febrero, o disposiciones que las sustituyan.

Artículo 24.- Cláusula de Estabilidad en el Empleo (SUBROGACIÓN).

1.- En la línea con la responsabilidad social empresarial, así como lo descrito en el II Acuerdo sobre materias concretas para la subrogación de las personas trabajadoras en la contratación pública de la Comunitat Valenciana, y en aras a fomentar la estabilidad en el empleo, en caso de sucesión de contrataciones, la subrogación de empresas se producirá exclusivamente cuando se trate de empresas de mantenimiento afectadas por este convenio cuyo contratista sea una administración pública o un organismo público.

2.- En estos casos, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los Derechos y obligaciones laborales y seguridad social del anterior contratista respecto de su personal operativo con una antigüedad mínima de doce meses al servicio de la contrata.

3.- De la subrogación a que se refiere el presente artículo quedan excluidos los mandos superiores e intermedios de la empresa.

La contratista saliente deberá comunicar a la nueva adjudicataria con antelación mínima de 15 días hábiles la relación de personas trabajadoras quienes concurren los requisitos mencionados. La nueva adjudicataria comunicará a la RLPT de la contrata saliente, y a su propio órgano de representación, la relación de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

Artículo 25.- Jubilación.

Siendo imprescindible potenciar el rejuvenecimiento de las plantillas del sector, con la finalidad de conciliar el acceso al trabajo con el derecho al retiro una vez alcanzada la edad de jubilación prevista legalmente, las partes convienen en incorporar, como causa de extinción del contrato de trabajo, salvo pacto individual en contrario, el cumplimiento por la persona trabajadora de la edad que posibilite el acceso al percibo de la pensión íntegra de jubilación bajo las siguientes condiciones:

- A. Que la persona de que se trate tenga cumplida la edad de jubilación ordinaria señalada en la normativa de Seguridad Social vigente y haya completado los períodos de cotización previstos en aquella.

- B. Que la empresa, de modo expreso, con una antelación de dos meses a la de la fecha de cumplimiento de la edad, requiera a la persona trabajadora para que aporte certificado de vida laboral, a fin de que pueda comprobar que dispone del número de años cotizados para causar derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- C. Que la empresa, simultáneamente al cese de la persona trabajadora, lleva a cabo una de las siguientes medidas:
- D. La transformación de un contrato temporal en contrato indefinido.
- E. La contratación indefinida de una nueva persona trabajadora.

De conformidad con la legislación vigente en materia de seguridad social, la edad para aplicar la jubilación ordinaria para cada uno de los años de vigencia del convenio será la siguiente:

- Año 2023: 65 años y para aquellas personas trabajadoras que acrediten un período de cotización de 37 años y 9 meses o más; o, 66 años y 4 meses, para aquellas otras que acrediten un período de cotización inferior a los 37 años y 9 meses.
- Año 2024: 65 años y para aquellas personas trabajadoras que acrediten un período de cotización de 38 años o más; o, 66 años y 6 meses, para aquellas otras que acrediten un período de cotización inferior a 38 años.
- Año 2025: 65 años y para aquellas personas trabajadoras que acrediten un período de cotización de 38 años y 3 meses o más; o, 66 años y 8 meses, para aquellas otras que acrediten un período de cotización inferior a los 38 años y 3 meses.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Respecto al sistema de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL CONVENIO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN, se estará a lo pactado en el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (CEM), en concreto en su Capítulo VI, en el cual se establece:

Artículo 26.- Criterios generales.

1. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

2. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número, así como fijar la polivalencia entre diferentes divisiones funcionales dentro de un mismo grupo profesional. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres. La polivalencia se establecerá teniendo en cuenta las competencias necesarias para desarrollar las nuevas funciones, de tal suerte que, si las personas trabajadoras afectadas no poseen estas competencias, se establezca un periodo continuado de formación que asegure la asunción de las mismas, previo al proceso de asignación a las nuevas ocupaciones, o en paralelo al desarrollo de la nueva ocupación.

Todas las personas trabajadoras serán adscritas a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

5. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. En todo caso, se cumplirá lo previsto en el artículo 28.1 del ET.

6. Las categorías profesionales vigentes en los convenios se toman como referencia de integración en los grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

Personal técnico

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Personal empleado

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Personal operario

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

7. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A. Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D. Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción de la persona titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando.

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 27.- Adaptación en ámbitos inferiores.

1. La aplicación de la clasificación profesional requiere un proceso de adaptación negociada en los ámbitos inferiores de negociación.

2. Con objeto de facilitar la adaptación en los distintos ámbitos de negociación, se aportan los siguientes instrumentos:

2.1. Relación, sin criterio limitativo, de tareas o funciones definitorias de cada grupo profesional, pudiendo ser complementada, por acuerdo de las comisiones negociadoras de los convenios, para reflejar las características específicas de empresas y/o subsectores.

2.2. Relación a título orientativo de las antiguas categorías que se integran en cada grupo profesional, al efectuar la adaptación en los ámbitos inferiores.

2.3. El grado de complejidad y extensión de la estructura organizativa de una empresa y el tamaño de la misma, pueden hacer necesaria la flexibilización de la estructura de divisiones funcionales y grupos profesionales descritas en el presente convenio, flexibilización que se determinará dentro del acuerdo de implantación y adecuación que se suscriba en cada ámbito, respetando el límite mínimo de dos divisiones funcionales y cuatro grupos profesionales.

Artículo 28.- Implantación.

Los convenios colectivos de ámbito inferior tendrán que adaptar el presente sistema de clasificación profesional.

Debido a que la implantación del sistema de clasificación profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, que afectan, entre otros, a los aspectos salariales, será necesario facilitar una adaptación paulatina de los mismos y, en este sentido, las partes deberán abordar en niveles inferiores su negociación para establecer salario o salarios de grupo, de acuerdo con los criterios establecidos en este capítulo.

En el caso de discrepancias entre las partes durante la negociación del nuevo sistema de clasificación profesional, las partes podrán pedir la mediación de la Comisión Paritaria del Sector del Metal. En el supuesto que ya esté implementada dicha clasificación, las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de la misma, deberán ser resueltas en las comisiones paritarias correspondientes a su ámbito.

Artículo 29.- Grupos profesionales.

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

Titulación universitaria de grado superior, grado, posgrado o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal Técnico:

- Analistas de sistemas (titulación superior)
- Proyectista
- Dirección de áreas y servicios
- Personal de Ingeniería
- Personal con Licenciatura

Tareas:

Ejemplos.- En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales

Son personas trabajadoras que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También las personas responsables directas de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de personal colaborador en una misma área funcional.

Formación:

Titulación universitaria de grado medio, grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados, "personal titulado superior de entrada".

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal Técnico:

- Personal titulado superior de entrada (1)
- Proyectistas
- A.T.S. y/o D.U.E.
- Proyectista técnico (Personal con titulación en Ingeniería de la Edificación).
- Personal con titulación en Ingeniería Técnica (Peritaje)
- Personal con Licenciatura en Trabajo Social y/o Diplomatura en Relaciones Laborales.

Tareas:

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de A.T.S. y/o D.U.E., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de las personas con Licenciatura en Trabajo Social y/o Diplomatura en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en

orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales.

Son aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras, en un estadio organizativo menor.

Formación:

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal Técnico:

- Analista de Programación
- Delineante proyectista
- Dibujante proyectista
- Jefatura de Áreas y Servicios

b) Personal Empleado:

- Jefatura de Áreas y Servicios

c) Personal Operario:

- Jefatura de taller
- Maestría industrial

Tareas:

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de personal operario de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentados adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del Grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por el personal ayudante, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta el personal técnico (personas con titulación en Ingeniería y/o en Ingeniería de la Edificación, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales.

Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación:

Titulación equiparable a bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal Empleado:

- Delineantes de 1ª
- Personal Técnico Administrativo (Controller...)
- Personal Técnico de laboratorio
- Personal Técnico de organización

b) Personal Operario:

- Encargados y encargadas
- Profesional de oficio especial

Tareas:

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de personal operario que recepciona la producción, la clasifica, almacena y expide, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de personal operario que realiza las labores auxiliares de la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de personal operario dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios generales

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación:

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal Empleado:

- Delineante de 2ª
- Personal Administrativo (Oficiales de 1ª y 2ª)
- Comercial

b) Personal Operario:

- Personal de conducción de camiones
- Personal Coordinador de grupo
- Profesionales de oficio de 1ª y 2ª
- Profesional siderúrgico de 1ª y 2ª
- Personal de diques y buques (2)

Tareas:

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
 - a. Ejercer mando directo al frente de un conjunto del personal operario en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
 - b. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
 - c. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
 - d. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
 - e. Tareas de localización de averías, la realización de las reparaciones y la reposición del servicio, así como la realización de las maniobras necesarias "in situ" de carácter programado o no programado en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.
 - f. Tareas que suponen la supervisión y vigilancia del cumplimiento de normas generales de seguridad en la ejecución de maniobras en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios generales

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación:

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal Empleado:

- Personal de almacén
- Auxiliares en general
- Dependiente y dependienta (y/o personal de atención al cliente)
- Personal operador de ordenadores
- Personal de atención telefónica

Las categorías que exigen título o autorización (Guarda Jurado) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán, por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

b) Personal Operario:

- Personal de conducción de turismos y maquinaria
- Especialista
- Profesional de oficio de 3ª
- Profesional siderúrgico de 3ª

Tareas:

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

GRUPO PROFESIONAL 7.

Criterios generales.

Estarán incluidas aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran

preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal Empleado:

- Ordenanza
- Personal de portería

b) Personal Operario:

- Personal sin cualificación específica
- Personal de Aprendizaje

Tareas:

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la clasificación profesional.

(1)- (Personal titulado superior): Agrupa a las personas con titulación superior en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación, que como máximo podrá ser de 12 meses, para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

(2)- (Categorías profesionales diques y muelles): El personal clasificado por la antigua ordenanza en el subgrupo de personal técnico de diques y muelles, como son el caso del personal que efectúe trabajos submarinos, etc., quedarían encuadrados en el Grupo Profesional 5 de la actual clasificación profesional.

Clasificación Profesional (parilla orientativa)

		Personal Técnico	Grupo
		Analista de Sistemas (Personas con titulación superior) Proyectistas Dirección de áreas y servicios Personal de Ingeniería Personal con licenciatura	1

		Personal con Titulación Superior y ayudantes A.T.S. y/o D.U.E. Proyectistas Personal con titulación en Ingeniería de la Edificación Personal con titulación en Ingeniería Técnica (peritaje) Personal licenciado en Trabajo social y/o relaciones laborales	2
Personal Operario	Personal Empleado	Personal Técnico	Grupo
Jefatura de Taller Maestría Industrial	Jefatura de Áreas y Servicios	Analista de Programación Delineante Proyectista Dibujante Proyectista Jefatura de Áreas y Servicios	3
Encargados y Encargadas Profesional de Oficio Especial	Delineante 1ª Personal Técnico Administrativo (Controller) Personal Técnico de Laboratorio Personal Técnico de Organización		4
Personal de conducción de camiones Personal Coordinador de grupo Profesionales de Oficio de 1ª y 2ª Profesionales del sector Siderúrgico de 1ª y 2ª Personal de diques y buques	Delineante 2ª Personal Administrativo (Oficiales de 1ª y 2ª) Comercial		5
Personal de conducción de turismos y maquinaria Especialista Profesional de Oficio de 3ª Profesional del sector Siderúrgico de 3ª	Personal de almacén Auxiliares en general Dependiente y dependienta (y/o personal de atención al cliente) Personal Operador de Ordenadores Personal de atención telefónica		6
Personal sin cualificación específica Personal de aprendizaje	Ordenanza Personal de portería		7

CAPÍTULO V SISTEMA RETRIBUTIVO.

Artículo 30.-Retribuciones para los años 2026, 2027 y 2028.

Las retribuciones que perciban las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, son las que figuran en las tablas salariales y cuyos conceptos son: Salario Base y Plus Convenio-Transporte.

Para el año 2026 los salarios serán revisados sobre los valores aplicados en las tablas definitivas de 2025 en un 4%

Para el año 2027, el incremento salarial será del 3% sobre los valores de las tablas salariales definitivas de 2026.

Para el año 2028, se aplicará una subida salarial del 2'75% sobre los valores de las tablas salariales definitivas de 2027.

Artículo 31.-Cláusula de Garantía Salarial.

Finalizado el año 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior al 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2027.

Finalizado el año 2027, si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2028.

Finalizado el año 2028, si el IPC interanual de diciembre de 2028 fuera superior al 2,75%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2029, este incremento (si procede) será considerado asimismo a efectos de determinar la base de cálculo de las tablas salariales del año 2029.

Artículo 32.-Plus Convenio-Transporte.

El Plus Convenio-Transporte, que se percibirá por día trabajado, es la suma de las cuantías anuales del plus convenio y del plus transporte (unificados estos dos conceptos en el convenio sectorial 2014-2018) dividido entre los días laborales, que a estos efectos se fijan 227 días, teniendo durante la vigencia del presente convenio los mismos incrementos porcentuales que los salarios.

Este Plus Convenio-Transporte se pagará por cada día trabajado, y no será tomado en consideración al calcular las pagas extras al no devengarse en las mismas.

El valor en cada uno de los años de vigencia será el que consta en las respectivas tablas salariales.

Artículo 33.- Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, en primavera, en verano y en Navidad que se abonarán a razón de treinta días de salario base de este convenio más antigüedad, siendo abonada la primera el día anterior al 1º de mayo, de forma íntegra, o en su caso proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año anterior a esa fecha. La segunda antes del 15 de julio, y la tercera antes del 22 de diciembre de cada año. Las pagas extraordinarias de verano y Navidad, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose por semestres naturales del año que se otorguen.

Artículo 34.- Salidas, Viajes y dietas.

Todas las personas trabajadoras que por necesidad de la industria y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distinta de aquella en la que radique la empresa o taller disfrutarán de las compensaciones que se determinan en el presente artículo.

- a. Se entenderá que la persona trabajadora tiene derecho a la dieta completa, cuando por razón de su trabajo deba pernoctar fuera de su domicilio habitual.
- b. Cuando por razones de su trabajo tenga que realizar por lo menos una comida principal fuera del lugar habitual, percibirá la media dieta. No tendrá derecho a la media dieta, la persona trabajadora cuando el lugar de prestación del servicio esté dentro del término municipal de ubicación de la empresa o del domicilio particular del trabajador.
- c. El tiempo invertido para acudir y volver del lugar de prestación del trabajo, dentro del término municipal anteriormente señalado, irá a cargo de la persona trabajadora siempre y cuando la empresa le solicite acudir a dicho lugar, estableciéndose como tiempo no efectivo de trabajo para cada desplazamiento como máximo 15 minutos.
- d. Dentro de un trayecto de treinta kilómetros en recorrido óptimo (a éstos efectos se expresa que el recorrido óptimo es aquel que señale Google Maps como distancia más corta) desde el centro de trabajo, el tiempo invertido de la ida, será a cargo de la empresa, computándose el mismo como trabajo efectivo, y el de regreso será a cargo de la persona trabajadora, no computándose éste como trabajo efectivo, teniendo obligación la empresa de facilitar el medio de traslado, entendiéndose el final de la jornada en el tajo.
- e. Cuando el lugar de trabajo esté a más de treinta kilómetros, según el apartado anterior, el tiempo invertido, será a cargo de la empresa, computando el mismo como trabajo efectivo.
- f. Cuando por necesidad de la empresa, la persona trabajadora, previo acuerdo con la misma, tenga que desplazarse con su vehículo al puesto de trabajo, para realizar algún servicio por cuenta de aquella, la empresa le abonará el importe por kilómetro recorrido a partir del límite del casco urbano, que se especifica en las tablas salariales contenidas en el anexo II, respecto a cada año de vigencia del convenio.

- g. Si por circunstancias especiales, los gastos originados por la estancia o comida sobrepasan el importe de la dieta, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de las personas trabajadoras. Quedan incluidas en el presente artículo las empresas de tendido de líneas eléctricas afectadas por la O.M. de 18 de mayo de 1973, que estén ubicadas o que trabajen en la Provincia de Castellón, durante la vigencia del presente convenio, se les aplicará el mismo sistema de dietas y desplazamientos establecidos en este convenio. No obstante, si alguna empresa de tendido de líneas eléctricas viniera abonando una dieta superior a la que resulta de las anteriores especificaciones, se respetará dicho valor y se seguirá abonando a las personas trabajadoras afectadas, en tanto sea superior a la que resulte de la aplicación de las normas generales aludidas anteriormente.

Los importes de la dieta completa y de la media dieta serán en cada año de vigencia del convenio, el que se especifica en las tablas salariales reflejadas en el Artículo 46.

Artículo 35.- Antigüedad.

Permanecerán congelados el número de quinquenios a los que se tenía derecho por el número de años de servicio en la empresa y por tanto, continuarán sin devengarse nuevos quinquenios desde el día 31 del mes de Diciembre del año 2014.

Para quienes ya tuviesen devengado al menos un quinquenio el 31 de Diciembre del año 2013 y hubiese generado a esta fecha una o varias anualidades completas adicionales para su siguiente quinquenio, tendrá derecho a que la cantidad de quinquenio/s consolidado/s que tengan, se vea incrementada con la cantidad proporcional al número de anualidades devengadas completas desde la consolidación de su último quinquenio hasta esa fecha del 31 de Diciembre del 2013.

La cuantía resultante por el anterior concepto de Antigüedad se considerará como complemento personal, teniendo los mismos incrementos porcentuales previstos sobre los salarios en el presente convenio colectivo.

Este concepto salarial no será de aplicación para nuevas contrataciones desde la entrada en vigor de este convenio, y por tanto no se tendrá derecho a su devengo por las mismas.

Artículo 36.- Horas extras.

Ante la grave situación existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniéndose así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre la RLPT y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objeto de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este acuerdo consideran positivo señalar a sus organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias, bien sea su retribución económica o por tiempo equivalente al descanso en un 50% sobre el valor de la hora ordinaria, para todas aquellas realizadas dentro de la jornada diurna y en un 75% todas las realizadas en jornada tanto nocturna como festiva.

No obstante, en aquellas empresas en que se viniera abonando las horas extras con cuantías superiores a las que resulten de la aplicación del presente convenio, se seguirán abonando dichas cuantías, como condición más beneficiosa.

También respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- a. Horas extraordinarias, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b. Horas extraordinarias necesarias, por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata: mantenimiento siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, a la RLPT y a la representación sindical sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y la RLPT determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en el presente convenio. La realización de horas extraordinarias conforme establece el Artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se extraerá el cómputo total semanalmente, entregando copia del resumen semanal a la persona trabajadora en el parte correspondiente. Mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente con la empresa y RLPT, las horas extraordinarias realizadas en la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento en la normativa vigente sobre cotización en la Seguridad Social.

Artículo 37.- Plus Turnicidad.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en régimen de turnos de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche, percibirán durante la vigencia del presente convenio, en concepto de plus de turnos, las cantidades correspondientes a su grupo profesional establecidas en las Tablas Salariales del Artículo 46, como consecuencia de haber transformado los porcentajes que se recogían en el anterior convenio en cantidades fijas y concretas para cada grupo profesional, permaneciendo tales cantidades congeladas durante toda la vigencia del convenio, y supeditado su percibo a que se siga prestando sus servicios con Turnicidad.

Este plus no será compensable ni absorbible por los conceptos reflejados en el Artículo 46, ni por aquellos pluses o incentivos que vengan derivados de un sistema científico de producción.

Artículo 38.- Nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno, el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente, las horas trabajadas durante dicho período se abonarán incrementadas, como mínimo en un 25% sobre el salario base.

Artículo 39.- Penosidad, toxicidad y peligrosidad.

La penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de valores de los incentivos. Cuando no quede comprendido en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación del 20% sobre su salario base.

La bonificación se reducirá a su mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, durante un período superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

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

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas, dejará de abonarse la citada bonificación; no obstante ante esta decisión las personas trabajadoras podrán recurrir ante la Jurisdicción Laboral.

Artículo 40.- Sistema de incentivos.

A iniciativa de las empresas, podrá ser aplicado a todas o parte de las personas trabajadoras, con carácter individual o colectivo, siguiendo para ello el método establecido en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Tarifas.

El régimen de remuneración de incentivos, primas, tareas o destajos podrá establecerse bien como complemento del salario base o por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.

La tarifa de incentivos-primas, tareas o destajos deberá establecerse de manera que, a un rendimiento correcto, se obtenga al menos un beneficio equivalente al 25% del salario base convenio a tiempo.

Cuando una persona trabajadora venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivos, en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores de cálculos o causas análogas, percibirá en todo caso el salario fijado para su grado de calificación o en su defecto el de su salario profesional incrementado un 25% del salario base convenio a tiempo. Al pasar a otros puestos de trabajo o incentivos percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto. Contra el acuerdo de fijación de tarifas la persona interesada podrá formalizar recurso ante la Jurisdicción Social, mediante el procedimiento establecido legalmente.

Revisión de Tarifas.

La revisión de tarifas de incentivos podrá efectuarse cuando concurra alguna de las causas a las que se refiere el Artículo 41 ET.

Durante la tramitación de la revisión de primas, destajos o tareas, continuarán en vigor las anteriores tarifas, liquidándose provisionalmente sus devengos y haciéndose la liquidación definitiva cuando sea aprobada la nueva tarifa solicitada.

Cuando la revisión sea solicitada por la empresa como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos de trabajo o mejora en las instalaciones, durante la sustanciación del período de consulta, se garantizará a las personas trabajadoras, en concepto de remuneración por incentivo, el promedio de las que hubieran obtenido en el semestre anterior.

Artículo 41.- Cláusula de inaplicación salarial.

Las empresas que se encuentren en alguna de las situaciones descritas en los párrafos siguientes y que como consecuencia de la aplicación de los incrementos salariales pactados pueden ver seriamente agravada su situación económica, solicitarán a la RLPT o a las personas trabajadoras directamente, en caso de ausencia de los anteriores, y a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de no aplicar los incrementos pactados en el plazo máximo de un mes desde la publicación del convenio colectivo en el BOP o antes del 31 de enero del correspondiente año para los sucesivos años de vigencia del convenio.

La documentación a presentar por las empresas que deseen inaplicar el convenio, deberá ser la siguiente:

1. Presentación de cuentas auditadas que acrediten pérdidas fehacientes en el último ejercicio, superiores al 10% de la facturación.

2. Presentación de solicitud de declaración de situación legal de concurso, junto con el correspondiente Auto de admisión a trámite.

3. Documentación que acredite la autorización administrativa para una rescisión colectiva de contratos de trabajo que afecte, como mínimo, a un 20% de la plantilla en el último año, siempre y cuando tal autorización se produzca como consecuencia del desacuerdo entre la RLPT y la empresa tras la finalización del preceptivo período de consultas.

4. Otras causas económicas, no contenidas en los párrafos precedentes, que pueden derivar, como consecuencia de la aplicación del incremento salarial pactado, en una situación crítica análoga a las descritas.

Las empresas deberán adjuntar a su solicitud, además de la documentación que acredite encontrarse en alguna de las situaciones anteriormente señaladas, los siguientes documentos:

(*) Memoria explicativa.

(*) Balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.

(*) Cartera de pedidos, Plan de Viabilidad y situación financiera.

(*) Horas extraordinarias realizadas en el último ejercicio.

En los casos previstos en los puntos 1, 2 y 3, la Comisión Paritaria, una vez constatada fehacientemente la circunstancia alegada y oídas previamente la dirección de la empresa y las RLPT, autorizará la inaplicación del incremento salarial previsto por el convenio para dicho año, señalando, asimismo, la reducción de jornada que como consecuencia procede aplicar de acuerdo con lo previsto en el último párrafo de este artículo.

En el cuarto supuesto, la Comisión Paritaria, una vez analizadas las circunstancias alegadas y oídas la dirección de la empresa y la RLPT resolverá lo que estime oportuno en un plazo máximo de quince días naturales. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá la resolución del conflicto a la consideración de un árbitro. La designación se producirá en el plazo máximo de cinco días, de entre una terna propuesta por la presidencia del Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana, y su resolución se dictará en el plazo máximo de diez días desde la designación y tendrá carácter irrecurrible. Dicha resolución contendrá, si ésta fuera afirmativa a la petición de la empresa, la reducción de jornada que, como consecuencia, procede aplicar de acuerdo con lo previsto en el último párrafo de este artículo.

La posible inaplicación a la que se hace referencia en este precepto lo será, en todo caso, únicamente para el año solicitado, siendo por consiguiente aplicables automáticamente los salarios pactados en este convenio una vez transcurrido dicho año, así como la jornada establecida en el convenio.

En todos los casos la inaplicación salarial llevará consigo obligatoriamente una reducción de jornada equivalente al porcentaje de incremento salarial pactado y dejado de aplicar.

Artículo 42.- Plus Trabajo del Personal Electricista y Fontanería.

1. Aquellas empresas que, por necesidad de su actividad, precisen que las personas trabajadoras inicien y/o finalicen la jornada fuera del centro de trabajo, y con el objeto de regular dicha jornada, les serán compensadas, mediante un plus denominado "de trabajo", el cual será a todos los efectos, no pudiendo ser ni compensado ni absorbido.

2. Se entenderá por plus de trabajo la retribución que perciba la persona trabajadora cuando inicie y/o finalice su jornada laboral diaria en el tajo. La cuantía que se fija para todas las personas trabajadoras afectadas por este plus será la que se recoge como "Plus Trabajo" en las Tablas Salariales reflejadas en el Artículo 46, y para las personas aspirantes, botones y aprendices la que se recoge como "Plus Trabajo Aprendiz/a", todas ellas por día trabajado, siempre y cuando la empresa no sustituya su abono por dieta completa. El presente plus no computará para el devengo de pagas extraordinarias.

Este plus se verá incrementado en un 50% de su cuantía, cuando el puesto de trabajo esté a más de 60 kilómetros del centro de trabajo.

3. El plus de trabajo sólo tendrá efecto para los desplazamientos que se realicen dentro de la provincia de Castellón, siempre y cuando no proceda el pago de la dieta completa. Para los desplazamientos fuera de la provincia se estará a lo regulado por la legislación vigente.

Artículo 43.- Horas Extras del personal Electricista y de Fontanería.

1. Además de lo establecido en materia de horas extras, tanto en el convenio como en la legislación vigente, para todos aquellos trabajos que vengan fijados con terceras empresas y motivados por los contratos de inspección-mantenimiento y montajes derivados de éstos, y que consistan en reparación de siniestros y averías urgentes, que no puedan ser demorados o ejecutados al día siguiente dentro de la jornada normal de trabajo, y aquellos supuestos en los que suponga un riesgo grave para las personas, tendrán consideración de horas extras derivadas de fuerza mayor, y por consiguiente de obligada realización. Serán retribuidas a razón del valor de la hora ordinaria incrementada en un setenta y cinco por ciento y cuando éstas sean nocturnas o festivas se incrementarán en el cien por cien del valor de la hora ordinaria.

2. Las horas extras, dependiendo de su realización en jornada diurna, nocturna o festiva, podrán ser compensadas en libranzas o en incremento de vacaciones, en los mismos porcentajes anteriormente fijados.

3. Al efecto de ser calificadas como horas extras de fuerza mayor, necesitarán la aprobación de la RLPT. En aquellas empresas donde no exista RLPT, se acordará por la mayoría de las personas trabajadoras.

4. Como consecuencia de lo acordado en lo referente a horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor, se crea un servicio de retén de carácter voluntario, con un mínimo de dos personas trabajadoras, y en número acorde a las necesidades de cada empresa. A este efecto la empresa y la RLPT, si la hubiera, o las propias personas trabajadoras si no la hubiere, establecerán turnos rotativos de

forma que queden cubiertas las necesidades del trabajo, sin que ninguna persona trabajadora pueda permanecer en situación de retén más de siete días consecutivos.

5. El retén consistirá en la situación que afecta a la persona trabajadora a estar localizada o localizable, portando para ello los aparatos necesarios que le haya facilitado la empresa, una vez acabada su jornada de trabajo y hasta el inicio de la siguiente. Por este concepto, percibirá una compensación en metálico denominada de "LOCALIZACIÓN", consistente en la cantidad correspondiente a "Plus Localización Semanal" contenido en las Tablas Salariales reflejadas en el Artículo 46, por cada siete días continuados de servicio de retén, salvo que exista algún festivo en cuyo caso se retribuirá con el valor fijado para éstos, manteniéndose este mismo valor durante la vigencia del presente convenio. Este plus tendrá la consideración de concepto salarial, sin repercusión para el devengo de pagas extras ni vacaciones, y su valoración diaria queda fijada de la forma que se detalla en las Tablas Salariales reflejadas en el Artículo 46, con los respectivos importes de los conceptos "Lunes-Viernes", "Sábados" y "Domingos y Festivos", todos ellos valorados por cada día.

6. Se entenderá tiempo de trabajo efectivo, prestado durante la situación de retén, el que medie entre la comunicación de atender la avería o servicio y el retorno al centro de trabajo o domicilio de la persona trabajadora, y será retribuido, con la denominación de "SERVICIO POR RETÉN", a razón del valor de la hora ordinaria incrementada en un 75%. Cuando éstas sean nocturnas o festivas, se incrementarán en el 100% sobre la hora ordinaria. Este servicio tendrá la catalogación de horas extraordinarias de fuerza mayor, y por lo tanto el mismo tratamiento legal.

Si la persona trabajadora para atender las llamadas de retén, tuviera que utilizar su propio vehículo, percibirá por este hecho, con independencia del kilometraje, el importe de 6,18 euros por gastos de locomoción.

7. De conformidad en lo dispuesto en los artículos uno y dos del presente anexo, la jornada de trabajo entre desplazamientos, jornada ordinaria y horas extras, no podrá en ningún caso superar las doce horas desde que la persona trabajadora abandone la ubicación de la empresa hasta la vuelta a la misma, garantizando que entre la finalización de la jornada y el inicio de la próxima medie al menos doce horas.

Artículo 43.bis.- Retén del personal de mantenimiento del resto de sectores.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente artículo será de aplicación exclusivamente al personal de mantenimiento que preste servicios en los sectores afectados por el convenio colectivo distintos del sector de electricistas y fontaneros regulado en el artículo 43.

A los efectos de este artículo, se considera personal de mantenimiento aquel cuyas funciones principales consistan en la conservación, reparación, mantenimiento preventivo o correctivo de instalaciones, maquinaria, equipos o sistemas, bajo cualquiera de las siguientes modalidades:

- Mantenimiento interno: destinado a garantizar la operatividad, seguridad y conservación de activos, infraestructuras y centros de trabajo de la propia empresa.
- Mantenimiento externo: destinado a averías, soporte técnico y servicios en las instalaciones de clientes, vinculados a contratos de mantenimiento o prestación de servicios suscritos con terceros.

2. RETÉN Y COMPENSACIÓN POR LOCALIZACIÓN

El retén consistirá en la situación que obliga a la persona trabajadora a estar localizada o localizable, portando para ello los aparatos necesarios que le haya facilitado la empresa, una vez acabada su jornada de trabajo y hasta el inicio de la siguiente.

Por este concepto de disponibilidad, la persona trabajadora percibirá una compensación en metálico denominada LOCALIZACIÓN, consistente en la cantidad correspondiente a Plus Localización Semanal contenido en las Tablas Salariales reflejadas en el Artículo 46, por cada siete días continuados de servicio de retén, salvo que exista algún festivo en cuyo caso se retribuirá con el valor fijado para éstos.

Este plus tendrá la consideración de concepto salarial, sin repercusión para el devengo de pagas extras ni vacaciones, y su valoración diaria queda fijada en las Tablas Salariales reflejadas en el

Artículo 46, con los respectivos importes de los conceptos Lunes-Viernes, Sábados y Domingos y Festivos.

Este plus será compensable y absorbible, hasta donde alcance, con los complementos que las empresas tuvieran instaurados para remunerar las guardias por localización, reten u otro concepto análogo.

El mero hecho de estar de retén (localizable) NO genera derecho a retribución por horas extraordinarias. La compensación por retén consiste EXCLUSIVAMENTE en el plus de localización previsto en este apartado.

3. SERVICIO EFECTIVO POR RETÉN CON DESPLAZAMIENTO AL LUGAR DE TRABAJO

Se entenderá tiempo de trabajo efectivo, prestado durante la situación de retén, EXCLUSIVAMENTE el que medie entre la comunicación de atender la avería o servicio que requiera desplazamiento al lugar de trabajo y el retorno al centro de trabajo o domicilio de la persona trabajadora.

Este tiempo efectivo de trabajo será retribuido SOLO SI HA HABIDO DESPLAZAMIENTO EFECTIVO AL LUGAR DE TRABAJO, con la denominación de SERVICIO POR RETÉN, a razón del valor de la hora ordinaria incrementada en un 75%. Cuando estas horas sean nocturnas o festivas, se incrementarán en el 100% sobre la hora ordinaria.

Este servicio tendrá la catalogación de horas extraordinarias de fuerza mayor, y por lo tanto el mismo tratamiento legal.

Si la persona trabajadora para atender las llamadas de retén tuviera que utilizar su propio vehículo, percibirá por este hecho, con independencia del kilometraje, el importe de 6,18 euros por gastos de locomoción.

No se retribuirán horas extraordinarias si durante el periodo de retén la persona trabajadora atiende telefónicamente una consulta, proporciona instrucciones o resuelve la incidencia a distancia sin necesidad de desplazarse al lugar de trabajo. En tales casos, la persona trabajadora percibirá exclusivamente el plus de localización establecido en el apartado 2 del presente artículo.

Artículo 44.- Dietas del Personal Electricista y de Fontanería.

La persona trabajadora percibirá por adelantado el importe aproximado de las dietas y gastos de viaje, si por cualquier circunstancia los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan hasta en un 50% el importe máximo fijado para la media dieta, la persona trabajadora tendrá derecho a su abono por la empresa, previo conocimiento de la misma, para el caso de que excediera de este porcentaje, deberá presentar además el correspondiente justificante del gasto realizado.

Se establece una Media Dieta para todas aquellas personas trabajadoras de las empresas dedicadas a las actividades de electricidad y fontanería, que compense el gasto en comida en sus desplazamientos dentro de la Provincia de Castellón, en la cantidad fijada como Media Dieta en las Tablas Salariales reflejadas en el Artículo 46.

Artículo 45.- Condición más beneficiosa para el Personal Electricista y de Fontanería.

Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 42, 43 y 44 de este convenio se respetarán las condiciones más beneficiosas de las que pudieran disfrutar las personas trabajadoras a las que refiere este precepto.

Artículo 46.- Tablas Salariales.

TABLAS SALARIALES 2026 INCREMENTO 4%

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE CONVENIO COTIZABLE		PLUS TURNICIDAD A DOS TURNOS	PLUS TURNICIDAD A DOS TURNOS	PLUS TURNICIDAD A TRES TURNOS	PLUS TURNICIDAD A TRES TURNOS	PLUS CONVENIO-TRANSPORTE
	MES €	DIA €	MES €	DIA €	MES €	DIA €	DIA/TRABAJA €
GRUPO 1	1.585,28 €		49,94 €		71,47 €		12,60 €
GRUPO 2	1.560,44 €		49,17 €		70,34 €		12,60 €
GRUPO 3	1.471,61 €		46,37 €		66,36 €		12,60 €
GRUPO 4	1.432,06 €		45,10 €		64,57 €		12,60 €
GRUPO 5	1.376,42 €	45,26 €	43,37 €	1,40 €	62,06 €	2,05 €	12,60 €
GRUPO 6	1.317,71 €	43,31 €	41,51 €	1,36 €	59,40 €	1,94 €	12,60 €
GRUPO 7	1.303,24 €	42,84 €	41,07 €	1,33 €	58,76 €	1,93 €	12,60 €
APRENDICES DE 16 A 18 AÑOS	963,14 €	31,66 €	30,36 €	1,00 €	43,43 €	1,40 €	12,60 €
MAYOR 18 AÑOS 1 AÑO	952,31 €		29,99 €		42,93 €		12,60 €
MAYOR 18 AÑOS 2 AÑO	1.059,34 €		33,38 €		47,76 €		12,60 €
DIETAS		PLUS PARADA			RETENES		
DIETA COMP	49,13	PLUS PARA L-V			43,39		
MEDIA DIETA	15,06	PLUS PARADA S,D y FESTIVOS			115,66	PLUS TRABAJO	13,67
KILOMETRAJE	0,38					PLUS TRABAJO APRENDIZ	7,06
						PLUS LOCOMOCIÓN	9,89
PASO DEL SALARIO DIARIO A MENSUAL =S.B.* 365/12 MESES				PLUS LOCALIZACIÓN SEMANAL		85,69	
PLUS CONVENIO-TRANSPORTE: <u>SE ESTARA A LO DISPUESTO EN EL ART. 32 DE ESTE CONVENIO</u>				LUNES-VIERNES		7,37	
				SÁBADOS		16,22	
				DOMINGOS Y FESTIVOS		31,84	

TABLAS SALARIALES 2027 INCREMENTO 3%

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE CONVENIO COTIZABLE		PLUS TURNICIDAD A DOS TURNOS	PLUS TURNICIDAD A DOS TURNOS	PLUS TURNICIDAD A TRES TURNOS	PLUS TURNICIDAD A TRES TURNOS	PLUS CONVENIO-TRANSPORTE
	MES €	DIA €	MES €	DIA €	MES €	DIA €	DIA/TRABAJA €
GRUPO 1	1.632,84 €		51,44 €		73,61 €		12,98 €
GRUPO 2	1.607,25 €		50,65 €		72,45 €		12,98 €
GRUPO 3	1.515,76 €		47,76 €		68,35 €		12,98 €
GRUPO 4	1.475,02 €		46,45 €		66,51 €		12,98 €
GRUPO 5	1.417,71 €	46,62 €	44,67 €	1,44 €	63,92 €	2,11 €	12,98 €
GRUPO 6	1.357,24 €	44,61 €	42,76 €	1,40 €	61,18 €	2,00 €	12,98 €
GRUPO 7	1.342,34 €	44,13 €	42,30 €	1,37 €	60,52 €	1,99 €	12,98 €
APRENDICES DE 16 A 18 AÑOS	992,03 €	32,61 €	31,27 €	1,03 €	44,73 €	1,44 €	12,98 €
MAYOR 18 AÑOS 1 AÑO	980,88 €		30,89 €		44,22 €		12,98 €
MAYOR 18 AÑOS 2 AÑO	1.091,12 €		34,38 €		49,19 €		12,98 €
DIETAS		PLUS PARADA		RETENES			
DIETA COMP	50,60 €	PLUS PARA L-V			44,69 €		
MEDIA DIETA	15,51 €	PLUS PARADA S,D y FESTIVOS			119,13 €	PLUS TRABAJO	14,08 €
KILOMETRAJE	0,39 €					PLUS TRABAJO APRENDIZ	7,27 €
						PLUS LOCOMOCIÓN	10,19 €
PASO DEL SALARIO DIARIO A MENSUAL =S.B.* 365/12 MESES						PLUS LOCALIZACIÓN SEMANAL	88,26 €
PLUS CONVENIO-TRANSPORTE: SE ESTARA A LO DISPUESTO EN EL ART. 32 DE ESTE CONVENIO						LUNES-VIERNES	7,59 €
						SÁBADOS	16,71 €
						DOMINGOS Y FESTIVOS	32,80 €

TABLAS SALARIALES 2028 INCREMENTO 2'75%

GRUPOS PROFESIO-NALES	SALARIO BASE CONVENIO COTIZABLE		PLUS TURNI-CIDAD A DOS TURNOS	PLUS TURNI-CIDAD A DOS TURNOS	PLUS TURNICIDAD A TRES TURNOS	PLUS TURNI-CIDAD A TRES TURNOS	PLUS CONVE-NIO-TRANSPORTE
	MES €	DIA €	MES €	DIA €	MES €	DIA €	DIA/TRA-BAJA €
GRUPO 1	1.677,74 €		52,85 €		75,64 €		13.34 €
GRUPO 2	1.651,45 €		52,04 €		74,44 €		13.34 €
GRUPO 3	1.557,44 €		49,07 €		70,23 €		13.34 €
GRUPO 4	1.515,58 €		47,73 €		68,34 €		13.34 €
GRUPO 5	1.456,70 €	47,90 €	45,90 €	1,48 €	65,68 €	2,17 €	13.34 €
GRUPO 6	1.394,57 €	45,84 €	43,94 €	1,44 €	62,86 €	2,05 €	13.34 €
GRUPO 7	1.379,25 €	45,34 €	43,46 €	1,41 €	62,18 €	2,04 €	13.34 €
APRENDI-CES DE 16 A 18 AÑOS	1.019,31 €	33,51 €	32,13 €	1,06 €	45,96 €	1,48 €	13.34 €
MAYOR 18 AÑOS 1 AÑO	1.007,85 €		31,74 €		45,43 €		13.34 €
MAYOR 18 AÑOS 2 AÑO	1.121,13 €		35,33 €		50,54 €		13.34 €
DIETAS		PLUS PARADA			RETENES		
DIETA COMP	50,98 €	PLUS PARA L-V			45,92 €		
MEDIA DIETA	15,63 €	PLUS PARADA S,D y FESTI-VOS			122,41 €	PLUS TRABAJO	14,47 €
KILOMETRAJE	0,39 €				PLUS TRABAJO APRENDIZ		7,47 €
					PLUS LOCOMO-CIÓN		10,47 €
PASO DEL SALARIO DIARIO A MENSUAL=S.B.* 365/12 MESES						PLUS LOCALIZA-CIÓN SEMANAL	90,69 €
PLUS CONVENIO-TRANSPORTE: SE ESTARA A LO DISPUESTO EN EL ART. 32 DE ESTE CONVENIO						LUNES-VIERNES	7,80 €
						SÁBADOS	17,17 €
					DOMINGOS Y FES-TIVOS		33,70 €

Artículo 47.-Trabajos en plantas químicas, petroquímicas, refinerías, centrales térmicas, centrales eléctricas, centrales nucleares y parques eólicos.

PLUS DE PARADA

DEFINICIÓN DE PARADA

Se entienden como tales las paradas generales técnicas programadas en el presupuesto del año en curso, que se realizan para el mantenimiento de plantas, unidades o bloques de unidades de producción y que sólo pueden ejecutarse con las unidades fuera de servicio en su totalidad.

No se considerará a estos efectos las paradas de emergencia, las imprevistas, las que no tengan carácter técnico, como son las producidas por necesidades operativas (regeneración, por cambio de producto, falta de materias primas o energías, no ser la necesaria la unidad por requisitos de producción, etc.), ni por motivos comerciales.

Se entiende por inicio de los trabajos de mantenimiento el momento en que el personal de operación libra los equipos o instalaciones afectadas, por lo tanto, no incluye los trabajos previos necesarios para la mencionada entrega.

Asimismo, se entiende por finalización de los trabajos de mantenimiento el momento en que se inician las tareas de puesta en marcha de la planta.

No tendrán la consideración de parada los trabajos para la construcción de nuevas instalaciones o ampliación-modificación de las existentes.

CUANTÍA: El importe del plus de parada se abonará al personal afectado de la manera siguiente:

1. Un incentivo por cada día de parada de los comprendidos de lunes a viernes según se cuantifica como "Plus Parada L-V" en las tablas salariales reflejadas en el Artículo 46 para cada año de vigencia del presente convenio.

2. Por trabajos en sábados, domingos y festivos se abonará un incentivo por cada día de parada en esos días, según se cuantifica como "Plus Parada S, D y Festivos" en las tablas salariales reflejadas en el Artículo 46 para cada año de vigencia del presente convenio.

Cuando la persona trabajadora preste servicios durante siete días continuos, tendrá derecho a un día de descanso. Este día podrá remunerarse bien con descanso, bien económicamente, a elección de la empresa.

Cuando un día festivo la persona trabajadora no complete, por causas ajenas a su voluntad, la jornada de ocho horas, tendrá derecho al cobro íntegro del plus de parada.

En los sábados, domingos y festivos se trabajará según el horario establecido por la empresa de acuerdo a su programación y necesidades. Si este horario fuera de media jornada, se abonará medio plus de parada.

La Comisión Paritaria vigilará que las contratas y subcontratas hagan efectivo a las personas trabajadoras el plus de parada en las cuantías pactadas en el Art. 46 de Tablas Salariales y en los términos del acuerdo de fecha 28 de enero de 2003.

Artículo 48.- Liquidación y pagos de los atrasos derivados de la entrada en vigor del convenio.

Las partes acuerdan que la liquidación y pago de los atrasos derivados de la aplicación del convenio se realizará dentro del período comprendido entre la fecha de su registro y el mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón.

CAPÍTULO VI

TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORGANIZACIÓN.

Artículo 49 -Jornada Laboral.

Durante la vigencia de este convenio la jornada laboral será de 1748 horas. Esta jornada será de trabajo efectivo y, en todo caso, se realizará de lunes a viernes.

Igualmente, de conformidad con el contenido del presente artículo, respecto a al personal afectado con anterioridad al uno de enero de 1984, que estuvieren realizando la jornada continuada, las que se encuentren en dicho supuesto o estén en condición más beneficiosa que la redacción del indicado apartado, las empresas respetarán a nivel personal dicha condición más beneficiosa.

Para aquellas personas que terminaron su relación laboral a lo largo de los años de vigencia del convenio, a efectos de regularizar la jornada con respecto al presente artículo, la jornada a realizar sería la resultante de dividir la jornada anual por el número de días laborables del año en curso, restando del número de días anteriores, sábados, domingos, días festivos, así como el período vacacional de 30 días naturales.

Artículo 50.-Calendario Laboral.

Se confeccionará en cada empresa, de común acuerdo con la RLPT, en su caso, dentro del primer trimestre de cada año.

Artículo 51.-Flexibilidad de Jornada.

1.- Las empresas elaborarán a principio de año, un calendario laboral sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año en el que fijará la previsión de horarios y distribución de la jornada.

2.- La empresa podrá, al objeto de adecuar su capacidad productiva a los imprevistos que se puedan originar, disponer de hasta 130 horas anuales, variando la distribución de jornada inicialmente establecida, preavisando con un mínimo de 5 días a la RLPT y a las personas trabajadoras afectadas del uso de las mismas.

3.- La variación de la jornada inicialmente prevista a que se refiere el párrafo anterior, puede suponer la realización de una jornada superior a las 9 horas diarias si media acuerdo entre las partes, así como la posibilidad de utilizar los sábados para el uso de la flexibilidad, de los cuales las partes pactan expresamente el carácter de laborable a estos efectos.

4.- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, se realizará de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo. Y de conformidad con las siguientes reglas:

- a. En cualquier caso, el límite máximo positivo o negativo de la cuenta de horas de cada persona empleada no excederá de 130 horas anuales.
- b. El ajuste en positivo o en negativo del uso de dichas horas se podrá realizar hasta el 30 de junio del ejercicio siguiente al que se hayan originado. El ajuste tanto en positivo como en negativo, podrá suponer que la jornada efectivamente trabajada, o bien se supere o no se efectúe en su totalidad dentro del año natural a que corresponda sin que ello signifique ni la realización de horas extraordinarias ni la consolidación de una jornada inferior.
- c. Cuando los descansos sean con carácter previo deberán efectuarse por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso al principio o a la finalización de la misma.
- d. Para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras afectadas, dentro de los tres meses siguientes a su utilización. En caso de desacuerdo y en el indicado plazo, cada una de las partes señalará un 50%. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, correspondería a la persona trabajadora no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.
- e. Las percepciones económicas fijas mensuales de retribución de la persona trabajadora no se verán afectadas por reducción o incremento del tiempo de trabajo, al igual que no se verá afectado el devengo y disfrute de las vacaciones y pagas extraordinarias.
- f. En caso de cese en la empresa por cualquier circunstancia, el saldo de horas de flexibilidad acumulado a favor de la persona trabajadora hasta ese momento se liquidará en el finiquito. En caso de que exista saldo en contra no se podrá descontar de la indicada liquidación.

Artículo 52.- Vacaciones.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de treinta días naturales cuyo disfrute deberá comenzar en lunes.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

En función de las necesidades organizativas de la empresa, las vacaciones se podrán fraccionar en varios períodos que deberán ser negociados, entre la RLPT y la dirección de la empresa, tanto en el número de días consecutivos de cada período, como en el período del año en que se vaya a disfrutar las mismas. En caso de desacuerdo, los períodos en que se puede fraccionar las vacaciones serán un máximo de dos y como mínimo, uno de ellos será de dos semanas consecutivas a elección de las personas trabajadoras su período de disfrute y el resto, a elección de la empresa, siendo éste también de días consecutivos.

Por acuerdo entre la parte empresarial y la RLPT, se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

La parte empleadora podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con la RLPT.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario preferente.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año aunque preferentemente en verano, las fechas se acordarán previo acuerdo entre la parte empleadora y la persona trabajadora.

En aquellas empresas en que las personas trabajadoras tuvieran señaladas las vacaciones y se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) y permanezcan en tal situación durante el período vacacional, tendrán derecho, a partir del momento en que se incorporen al trabajo, del disfrute de las vacaciones generadas, acordando ambas partes las fechas concretas del disfrute.

El disfrute de las vacaciones, en su caso, se interrumpirá por causa de estar hospitalizada la persona trabajadora con derecho, una vez sea dada de alta a disfrutar los mismos días de estancia que haya estado hospitalizada.

El disfrute de las vacaciones se suspenderá cuando la persona trabajadora acredite, mediante la presentación del correspondiente parte de baja, encontrarse en situación de Incapacidad Temporal por un período igual o superior a siete días. La determinación de la fecha de disfrute de los días de vacaciones no disfrutados por esta suspensión se efectuará, de común acuerdo, entre empresa y persona trabajadora. En todo caso, deberán disfrutarse antes de que concluya el año natural de que se trate. No obstante, si por cualquier circunstancia en alguna empresa se viniese disfrutando de la totalidad de las vacaciones en este caso se mantendría como condición más beneficiosa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal (I.T.) derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

CAPÍTULO VII

LICENCIAS, EXCEDENCIAS, SUSPENSIONES DE CONTRATO, REDUCCIONES Y ADAPTACIONES DE JORNADA.

Artículo 53.- Permisos, licencias, excedencias.

La persona trabajadora previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica de especialista en la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el personal facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la parte empleadora el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas por año.
- b. Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho.

- c. Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los cónyuges, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Este apartado estará en vigor siempre que se ratifique el RDL 5/2023, de 28 de junio y hasta que dicha regulación se mantenga en vigor.

Estos días de licencia podrán disfrutarse de modo discontinuo, a elección de la persona trabajadora, siempre y cuando persista el hecho causante.

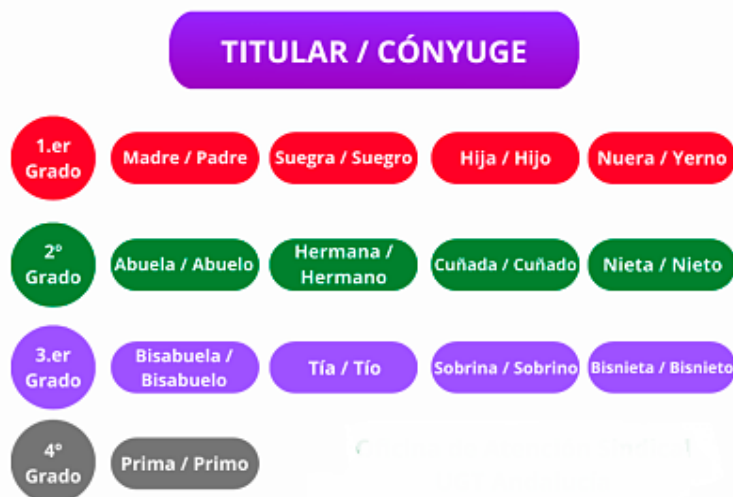
- d. Tres días naturales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. Dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- e. Dos días laborables en caso de nacimiento de descendientes para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los períodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor y/o adopción.
- f. Un día natural en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.
- g. Un día natural en caso de siniestro de vivienda.
- h. El tiempo necesario para el examen del carné de conducir, la renovación de éste o del documento nacional de identidad. Este permiso, que será remunerado, no tendrá una duración superior a media jornada.
- i. Un día por traslado de domicilio habitual.
- j. Las personas trabajadoras, por lactancia de menores de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. De acuerdo con la LO 3/2007, la persona trabajadora podrá solicitar de la empresa la acumulación de esta licencia en jornadas completas y la empresa vendrá obligada a aceptar esta modalidad de disfrute. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por los progenitores en caso de que ambos trabajen. Para hacer uso de esta acumulación, la persona trabajadora deberán ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación mínima de quince días.
- k. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a menores de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- l. El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el período de un mes, salvo salidas fuera de la provincia, que serán justificadas por el organismo que convoque. En los supuestos previstos en este apartado percibirá la totalidad de sus emolumentos.
- m. En lo no regulado en el presente capítulo se estará a lo dispuesto por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y, en su caso, al Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y a la legalidad vigente de cada momento.

En caso extraordinario debidamente acreditado se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes e incluso con el descuento de tiempo de licencias a efectos de antigüedad.

Las licencias contempladas en el presente artículo se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas en el registro correspondiente. Con carácter previo a la disposición de la licencia deberá constar en la empresa copia certificada del registro.

Los permisos retribuidos darán comienzo el primer día laborable en caso de coincidir con un sábado, domingo o festivo.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



Artículo 54.-Excedencias.

UNO. Excedencia forzosa

Dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

DOS. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

TRES. Excedencia por Maternidad/Paternidad

La persona trabajadora, tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo e hijas, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos e hijas, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen o los dos miembros de la pareja trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

CUATRO. Excedencia por cuidado de familiares.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, la persona trabajadora para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí misma, y no desempeñe actividad retribuida.

CINCO. El retorno desde la situación de excedencia deberá solicitarse con una antelación de cuarenta y cinco días. La empresa lo colocará en su puesto de trabajo o en otro de análoga retribución.

SEIS. La persona trabajadora en excedencia voluntaria sólo tiene un derecho preferente al reingreso de las vacantes de igual o similar categoría a la que hubiera o se produjera en la empresa.

SIETE. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevén.

Artículo 55.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad-maternidad-adopción-acogimiento.
En los supuestos de nacimiento de hijo e hija, adopción o acogimiento, el progenitor distinto de la madre, y la madre, tendrán derecho a los períodos de suspensión del contrato en los términos del Art. 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 56.- Incapacidad temporal.

A. Enfermedad común o accidente no laboral.

La persona trabajadora, durante los tres primeros días de baja al año, en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, y con cargo a la empresa, percibirá como prestación el 60% de la base reguladora. Las empresas a partir de los 70 días naturales de baja de la persona trabajadora por enfermedad común o accidente no laboral estarán obligadas a complementar la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de su base reguladora.

B. Accidente laboral o Enfermedad Profesional.

En el caso de que la persona trabajadora se encuentre en situación de I.T., por causa de accidente laboral o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete el salario en las siguientes proporciones:

Del primer día de baja con derecho a percepción hasta el quinto día, el 75 % de la base reguladora.

A partir del 6º día, el 100% de la base reguladora.

El período máximo de percepción de estos complementos de mejora de IT será de dieciocho meses.

Toda persona trabajadora en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, y accidente laboral tendrá reservado el puesto de trabajo mientras permanezca en esa situación.

Artículo 57.- Permiso no retribuido para el Personal Electricista y de Fontanería

Las empresas podrán otorgar permisos no retribuidos, con una duración mínima de siete días y máxima de treinta días consecutivos al año, siempre y cuando concurren circunstancias que justifiquen tal petición y la persona trabajadora lo solicite con una antelación mínima de siete días, salvo caso de urgente y extrema necesidad.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 58.- Criterios generales.

Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de la persona trabajadora, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los siguientes artículos 59, 60 Y 61:

1. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

2. La empresa dará cuenta a la RLPT y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte al personal afiliado, y la parte empresarial tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

3. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de que sea firme la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

4. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

5. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

6. En los casos de acoso laboral y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el protocolo de acoso laboral de la empresa o, en su defecto, en el previsto en este convenio.

Se acuerda incorporar al presente convenio el Capítulo XIII del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (CEM), titulado "Régimen disciplinario", por tratarse de materia reservada a la negociación de ámbito estatal.

Artículo 59.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con la clientela o con las personas proveedoras de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, la clientela o las personas proveedoras dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a las personas trabajadoras o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 60.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero o compañera, o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasione perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con la RLPT, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de las personas trabajadoras y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantada la persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 61.- Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de las personas trabajadoras, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual. Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, 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. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros y compañeras o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de los compañeros y compañeras o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a las circunstancias y hechos que concurran.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para la propia persona, para sus compañeros y compañeras o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 62.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días
- c) Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido

Artículo 63.- Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- a) Faltas leves: diez días
- b) Faltas graves: veinte días
- c) Faltas muy graves: sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

CAPÍTULO IX SOCIAL

Artículo 64.- Becas.

Se crean becas para la descendencia de la persona trabajadora afectada por el presente convenio, cuyo importe para todos los años de vigencia del convenio será de 1.803,04 euros. La comisión mixta redactará los requisitos exigidos para acceder a una beca en la que se determinará el número y sistema de concesión.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a actualizar el pago de las Becas antes del día 10 de septiembre de cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 65.- Premios a la jubilación.

Aquella persona trabajadora con un mínimo de antigüedad de 10 años en la Empresa, y que reúnan los requisitos de edad, comprendida entre los 60 años y hasta los 64 años, podrán jubilarse de forma voluntaria, previo acuerdo de empresa y persona trabajadora afectada, en cuyo caso podrá convenir de mutuo acuerdo la jubilación, percibiendo la persona trabajadora un premio de jubilación al cesar en la empresa por tal causa, con arreglo al siguiente baremo:

1.-A los 64 años de edad: 683,48 euros para el 2023; 703,98 euros para el 2024; 725,10 euros para el 2025.

2.-A los 63 años de edad: 1.281,94 euros para el 2023; 1.320,40 euros para el 2024; 1.360,02 euros para el 2025.

3.-A los 62 años de edad: 1.913,75 euros para el 2023; 1.971,17 euros para el 2024; 2.030,30 euros para el 2025.

4.-A los 61 años de edad: 2.528,06 euros para el 2023; 2.603,90 euros para el 2024; 2.682,02 euros para el 2025.

5.-A los 60 años de edad: 3.144,03 euros para el 2023; 3.238,35 euros para el 2024; 3.335,51 euros para el 2025.

Artículo 66.- Acción social de la empresa.

Seguro por Incapacidad Absoluta, Total para la profesión habitual, y muerte:

1. Todas las empresas afectadas por el presente convenio, deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, y muerte, si las contingencias son derivadas de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, incluyendo los accidentes in itinere, a favor de todas y cada una de las personas trabajadoras en activo, por un capital de 30.051.- euros.

Asimismo, para cubrir la contingencia de incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, las empresas suscribirán una póliza de seguros, de la que resultara beneficiaria cada persona trabajadora, por importe de 18.000 euros. Las empresas deberán tener concertada la póliza dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente acuerdo en el B.O.P.

Deberá estar asegurado todo el personal de una empresa que figure dado de alta en la misma en el Régimen General de la Seguridad Social, y los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro seguro.

2. Ayuda por estudios para la descendencia de la persona fallecida por importe de 6.000 euros pagaderos a razón de 250 euros mensuales durante un máximo de 24 mensualidades y limitados a la edad de 21 años.

3. Ayuda a la familia en los gastos de sepelio de la propia persona trabajadora por accidente de trabajo o enfermedad profesional (3.000 euros).

4. Estos apartados no sufrirán incremento alguno durante la vigencia del presente convenio. Y entrarán en vigor a partir del día de la publicación del convenio en el B.O.P.

CAPÍTULO X SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 67.- Ropa de trabajo.

Se proveerá a toda persona trabajadora de ropa de trabajo adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse serán resueltas por la comisión paritaria. Las empresas facilitarán a la persona trabajadora, dos equipos de ropa, uno de invierno y otro de verano, entregándose en el momento adecuado para ello y será requisito necesario para dicha entrega que dicha persona trabajadora haga uso de la misma, para que la empresa se las facilite. En el momento de facilitarles la ropa, la persona trabajadora entregará la que usaba.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas en la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubiere de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Al personal de portería, vigilancia, conserjería y conducción se le proporcionará uniforme, calzado, prendas de abrigo e impermeables.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, la empresa dotará a la persona trabajadora de ropa de lana adecuada.

Las prendas de ropa y calzados sólo podrán ser usadas para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Artículo 68.- Normas generales.

Las empresas vendrán obligadas a cumplir la normativa en materia de seguridad y salud laboral de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

La RLPT participará en materia de seguridad y salud laboral en los términos establecidos en las disposiciones legislativas correspondientes.

Cuando la empresa cuente con más de 200 personas trabajadoras, será obligada la asistencia permanente durante toda la jornada de trabajo de un Ayudante Técnico Sanitario (A.T.S.) y/o D.U.E.

Artículo 69.- Equipo personal de seguridad.

Las personas trabajadoras vendrán obligadas al uso de los equipos de protección individual entregadas por las empresas.

Artículo 70.- Comisión de prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

Se acuerda crear la comisión de prevención de riesgos laborales y medio ambiente designándose a la vez dos personas supervisoras por cada una de las partes firmantes del presente convenio.

CAPÍTULO XI DERECHOS SINDICALES.

Artículo 71.- Acción sindical de los sindicatos y de los comités de empresa.

De los sindicatos: Las partes firmantes, del presente convenio ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo, como tales en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Las asociaciones empresariales, firmantes en este convenio, admiten la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus organizaciones consideren a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre la persona trabajadora y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en el presente convenio, a los Comités de empresa y RLPT.

A los efectos anteriores, las empresas respetarán el derecho de toda persona trabajadora a sindicarse libremente, admitirán que la persona trabajadora afiliada a un sindicato pueda celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la

condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de afiliación a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios a disposición de los sindicatos, que podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas a la dirección del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 150 personas trabajadoras y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10% de aquella, la representación del sindicato o central sindical será ostentada por una persona trabajadora designada por el sindicato o central sindical a la que corresponda el nombramiento. La central sindical deberá acreditar fehacientemente ante la empresa que dispone de la correspondiente afiliación. Caso de discrepancia, esta acreditación se efectuará ante la comisión mixta paritaria del convenio que, a estos efectos, estará integrada en representación de las empresas por las personas asesoras de las asociaciones patronales firmantes de este convenio.

La representación sindical deberá recaer en una persona trabajadora en activo de la respectiva empresa y designada de acuerdo con los estatutos de las centrales o sindicato a quien represente.

Artículo 72.- Funciones de la Representación Sindical.

Primero. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de las personas afiliadas al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

Segundo. Podrán asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Tercero. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en la que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente convenio que tiene la RLPT.

Cuarto. La RLPT será oída por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a las personas afiliadas a los sindicatos.

Quinto. Será asimismo informada y oída por la empresa con carácter previo:

- a. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a las personas afiliadas a los Sindicatos.
- b. En materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo, traslado de la persona trabajadora, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de la persona trabajadora.
- c. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Sexto. Podrán recaudar cuotas a las personas afiliadas a los sindicatos, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con las mismas, todo ello, fuera de las horas efectivas de trabajo.

Séptimo. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a las personas afiliadas a los sindicatos y a las personas trabajadoras en general, las empresas pondrán a disposición de la representación sindical un tablón de anuncios que deberá ubicarse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso para toda persona trabajadora.

Octavo. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Noveno. En aquellos centros de trabajo en los que sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 100 personas trabajadoras, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local a fin de que la representación sindical ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

Décimo. La representación sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones que le son propias. Podrá acumular y disfrutar también las horas sindicales de la forma establecida en el artículo siguiente en su apartado dos, letra d)

Decimoprimer. Cuota sindical. A requerimiento de la persona trabajadora afiliada a las centrales sindicales o sindicatos, las empresas, descontarán en la nómina mensual de la persona trabajadora el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año y salvo la desautorización por escrito de la persona trabajadora.

La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

Respecto a lo establecido en el presente convenio, se especifica que la cuantía de dicha cuota podrá sufrir variaciones con respecto a la autorización inicial solicitada por la persona trabajadora. La central sindical, notificará a la empresa la cantidad del importe de la cuota, si ésta sufriera variación, al igual que el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro donde deba ser transferida dicha cuota.

Decimosegundo. Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostente cargo sindical de relevancia (equivalente a una secretaria) en cualesquiera de los ámbitos territoriales. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, debiendo solicitar la reincorporación en su empresa dentro del mes siguiente al cese en su respectivo cargo.

Decimotercero. Participación en las negociaciones de los convenios colectivos. Las representaciones sindicales o cargos de relevancia provincial de las centrales reconocidas en el contexto del presente convenio, implantadas provincialmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación, le serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarle su labor como personas negociadoras y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 73.- La RLPT.

UNO. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a la RLPT las siguientes funciones:

A. Recibir de la dirección de la empresa:

- a. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.
- b. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance de la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c. Con carácter previo a su ejecución con la empresa, sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y la reducción de la jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- d. En función de la materia de que se trate:
 1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias como estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 2. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 3. La parte empresarial facilitará a la RLPT el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimada aquella para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.
 4. Sobre sanciones impuestas por falta muy grave y en especial en supuestos de despido.
 5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B. Ejercer una labor de vigilancia, sobre las siguientes materias:

- a. Cumplimientos de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
 - b. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
 - c. Las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.
 - C. Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales, establecidas en la empresa en beneficio de la persona trabajadora o de sus familiares.
 - D. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad de la empresa.
 - E. Se reconoce a la RLPT capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
 - F. Las personas pertenecientes a la RLPT, observarán sigilo profesional y, en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer a la RLPT y en especial de todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale expresamente de carácter reservado.
 - G. La RLPT velará porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, y, por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo, género y fomento de una política racional del empleo.
- DOS. Garantías.
- a. Ninguna persona perteneciente a la representación legal y sindical, podrá ser despedida o sancionada durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o sanción se base en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídas las personas interesadas, los restantes miembros de la RLPT y la representación del sindicato al que pertenezcan en supuesto que se hallara reconocido como tal en la empresa.
 - b. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
 - c. No podrán ser discriminadas en su promoción económica o profesional por causas o razón de desempeño de su representación.
 - d. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello a la empresa y ejerciendo tales tareas con la norma legal vigente al efecto.
 - e. Dispondrán del crédito de horas bimensuales retribuidas en todos los conceptos que el convenio determine y que al final se expresa.

Artículo 74.-Horas Sindicales.

Para el uso de las horas mensuales retribuidas que el convenio determina deberán comunicarse con un mínimo de 24 horas de antelación, salvo casos de urgente necesidad.

Se acuerda la acumulación de las horas de las distintas personas de la RLPT, de una misma central sindical en uno, varios o entre sus componentes, incluyendo a la representación sindical, sin rebasar el máximo total que determina el convenio, pudiendo quedar relevadas de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas sindicales el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de las designaciones de la RLPT como componentes de las Comisiones Negociadoras de los convenios colectivos en las que estén afectadas, en cuanto a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen las personas pertenecientes a la RLPT o los representantes sindicales, a fin de prever la asistencia de las mismas a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

HORAS SINDICALES PARA LA RLPT Y REPRESENTACIÓN SINDICAL:

EMPRESAS CON NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS:

Hasta 250: 23 horas al mes y por cada RLPT y representante sindical.

De 251 a 500: 33 horas al mes y por cada RLPT y representante sindical.

De 501 a 750: 38 horas al mes y por cada RLPT y representante sindical.

De 751 en adelante: 43 horas al mes y por cada RLPT y representante sindical.

**CAPÍTULO XII
FORMACIÓN.**

Artículo 75.- Comisión Paritaria de formación continua para el sector del metal de la provincia de Castellón.

Las partes firmantes asumen, en el ámbito territorial y funcional correspondiente y en su totalidad, el contenido de los vigentes acuerdos estatales de formación continua, formando sus estipulaciones parte integrante de este convenio.

Primero.

Este acuerdo de constitución de la Comisión Paritaria del Sector del Metal de la provincia de Castellón, se suscribe para desarrollar el III Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector del Metal, dentro del ámbito de la provincia de Castellón.

Este Acuerdo tiene carácter bipartito, por un lado, las asociaciones empresariales, y por otro, las Federaciones del Metal de los sindicatos firmantes del presente convenio.

Segundo.

El ámbito funcional de este Acuerdo es la Formación Continua a través de planes agrupados o de empresas del Sector del metal.

El ámbito territorial es la totalidad de la Provincia de Castellón. El ámbito temporal de este acuerdo comprenderá la totalidad de los años de vigencia de este convenio.

Tercero

La Comisión Paritaria de formación Continua en el Sector del metal de la provincia de Castellón, estará compuesta por 8 miembros, 4 en representación de los Empresarios y 4 en representación de los sindicatos firmantes.

Cuarto.

La Comisión Paritaria de la provincia de Castellón tendrá como funciones:

Fomentar la formación de la persona trabajadora de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el III Acuerdo Nacional y Sectorial de formación continua.

Promover y orientar planes agrupados y de empresas en el ámbito de la provincia de Castellón, según los criterios del Acuerdo Sectorial del metal.

Conocer y/o presentar propuestas de planes intersectoriales de Formación Continua en los cuales participen empresas del Metal.

Informar y evaluar en el ámbito de la provincia todos los planes de formación del sector, tanto agrupados como de empresas, incluidos los intercentros, elevarlos posteriormente para su tramitación a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal del Metal.

Previo informe de las partes resolver las discrepancias en los planes de empresa y agrupados del ámbito de la provincia de Castellón en los que participen empresas del Metal.

Hacer estudios y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y personas trabajadoras del sector en la provincia de Castellón.

Remitir a la Comisión paritaria sectorial las solicitudes de permisos individuales de formación en el ámbito de la provincia de Castellón, así como informar y resolver las discrepancias que puedan surgir a este respecto.

Quinto.

La Comisión Paritaria se reunirá de mutuo acuerdo, tantas veces como sea necesario para el desempeño de sus funciones y, al menos, tres veces al año si una de las partes lo solicita. A las reuniones podrá asistir personal experto que se estime oportuno.

Sexto.

Los criterios para la elaboración, evaluación y aprobación de planes, tanto de empresas como agrupados, se atenderán a los emanados de la Comisión Mixta Estatal y desarrollados por la Comisión Paritaria Sectorial del Metal, así como las normas específicas del ámbito funcional, territorial y temporal a que se refiere el presente acuerdo.

Séptimo.

Las acciones formativas que se desarrollen al amparo de este Acuerdo se financiarán según el criterio y procedimientos que establezca la comisión Mixta Estatal de formación Continua, previo informe y evaluación de la Comisión paritaria Sectorial Estatal del Metal.

Octavo.

El cumplimiento de lo establecido en el Artículo 16b, del III ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA, se entiende que, dado el carácter de los sindicatos más representativos ostentado por las personas firmantes, se da cumplimiento al requisito contemplado en el referido precepto. Todo ello sin perjuicio de la información que, previa al inicio de las acciones formativas, debe darse puntualmente a la RLPT en las respectivas empresas.

Noveno.

Se fija como domicilio de la Comisión el de la asociación AIECS, Pol. Ind. Fadrell, 95; 12005 Castellón.

CAPÍTULO XIII COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 76.- La Comisión Paritaria del convenio.

La Comisión paritaria del Convenio, será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia en su cumplimiento.

Artículo 77.- Composición.

La Comisión paritaria se compondrá por la representación empresarial y las organizaciones sindicales, formada por cuatro titulares y cuatro suplentes, por cada una de las representaciones.

Artículo 78.- Reuniones y resoluciones ordinarias.

La comisión paritaria cuando reciba una solicitud para la interpretación sobre cualquier materia de este convenio, se reunirá en un plazo máximo de un mes para atender a las consultas planteadas.

En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todas las personas designadas, bien titulares o suplentes.

Y en segunda convocatoria, al siguiente día hábil, se actuará con las personas que asistan teniendo voto únicamente las personas designadas presentes, sean titulares o suplentes hasta un máximo de cuatro por cada parte.

La Comisión Paritaria, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio, se reunirá a primeros de enero de cada año al objeto de revisar las tablas para ese ejercicio (si procede), y/o para aquello que sea requerida y se formalizará la misma con las representaciones firmantes del presente convenio.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante para las partes.

Artículo 79.- Funciones.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- a. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b. Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones previa publicación en el B.O.P., vinculantes para las partes.
- c. Arbitraje de los problemas o cuestiones que se le sometan por las partes.
- d. Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos.
Estudio de los temas puntuales y específicos, relativos al empleo.

Artículo 80.- Otras Comisiones de trabajo.

Con el objeto de profundizar en aquellas materias que, por su especial interés para cada una de las partes firmantes, requieren de mesas de diálogo permanente, se crean sendas comisiones de trabajo que, durante los años de vigencia de este convenio, tendrán por misión el estudio y la reflexión sobre la conveniencia o no de incluir en el futuro convenio pactos o cláusulas relativos a la subrogación empresarial y a la definición y concreción de los tiempos de trabajo efectivo pactados con carácter general.

Estas comisiones estarán compuestas por un máximo de doce miembros: seis por cada una de las representaciones, patronal y sindical, firmantes del convenio. Su régimen de funcionamiento y la periodicidad de sus reuniones se determinarán en la sesión constitutiva de aquellas.

Los acuerdos que pudieran adoptarse en el seno de estas comisiones se incorporarán al futuro convenio provincial de metal o, en su caso, al actual, previo acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 81.- Comisión Paritaria del personal de electricidad y fontanería.

Se faculta a la Comisión paritaria durante la vigencia del presente convenio para poder introducir rectificaciones, modificaciones parciales del articulado o adaptación de los mismos a las normas que vayan regulando cualquiera de las materias que se contemplan dentro del mismo o de nueva creación.

En caso de existir desacuerdo en cualquiera de los puntos del presente convenio entre empresas y las personas trabajadoras, éstas se someterán, con carácter previo al trámite jurisdiccional-social, a la interpretación de la comisión paritaria del convenio provincial y en su defecto a la comisión de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.

CAPÍTULO XIV

PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Artículo 82.- Adhesión al acuerdo de solución de conflictos laborales.

Las partes firmantes del Convenio expresan su voluntad de adherirse al acuerdo de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana o norma que la sustituya.

CAPÍTULO XV

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES. ACOSO. VIOLENCIA DE GÉNERO. PROTOCOLOS.

Artículo 83.- Igualdad y no discriminación por sexo.

Las personas firmantes del presente convenio de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón, entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo, no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestión de sexo,

orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la necesidad de prevenir todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterando que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia.

Artículo 84.-Acoso sexual.

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, 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.

Artículo 85.-Acoso por razón de sexo u orientación sexual.

Se considera acoso por razón de sexo u orientación sexual cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona u orientación sexual de la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

Artículo 86.- Violencia de género.

Las partes firmantes se comprometen a la difusión de la legislación vigente de esta materia y a velar por el cumplimiento de los derechos reconocidos en ésta.

En los supuestos en que existiera sentencia condenatoria o, en su caso, medida cautelar consistente en orden de alejamiento, se aplicarán, si resulta factible y razonable, medidas de movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo que no implique movilidad geográfica o cambio de turno de trabajo.

La víctima de violencia de género dispondrá del tiempo necesario para realizar las diligencias judiciales pertinentes. Ese tiempo tendrá la consideración de permiso remunerado, previa acreditación documental.

Artículo 87.- Objetivo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada, por lo que se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. A tal efecto:

- Se crea una Comisión de igualdad, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, como punto de encuentro de las partes para analizar los aspectos derivados de esta materia.

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en el trabajo.

- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

La mujer trabajadora en el caso de embarazo y cuando las condiciones de trabajo puedan afectar a la madre o al feto, previa prescripción facultativa se les podrá sustituir en el puesto de trabajo que venía desempeñando por otro de conformidad con la prescripción médica, en cuyo supuesto se le respetará el mismo salario y se le asegurará su reincorporación al puesto anterior, una vez desparecidas las causas. Ello ocurrirá cuando exista un puesto de trabajo de su misma cualificación.

Artículo 88.- Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo u orientación sexual en el trabajo.

I La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

II. Protocolo de actuación.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para lo que se creará una comisión de no más de dos personas, y si así lo solicita la persona afectada podría ampliarse a una tercera persona más la RLPT, con la debida formación en

estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articulará las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la RLPT la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente durante todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este procedimiento se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que la persona activa se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciante o denunciada.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Artículo 89.- Protocolo de desconexión digital.

CONTENIDO

1. Qué es un Protocolo de desconexión digital: objetivos y beneficios
2. Marco normativo
3. Ámbito de aplicación
4. Definiciones
5. Decálogo de acciones a llevar a cabo
6. Excepciones: urgencias extraordinarias y servicios de guardia/retén
7. Medidas organizativas y técnicas
8. Aplicación al trabajo a distancia y teletrabajo
9. Medidas de seguimiento y supervisión
10. Procedimiento de reclamación
11. Prohibición de represalias
12. Acciones de formación y sensibilización
13. Vigencia y revisión

1. QUÉ ES UN PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL: OBJETIVOS Y BENEFICIOS

Un protocolo de desconexión digital es un documento en el que se recogen la política interna y las medidas tomadas para garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras del sector (presenciales, a distancia, a jornada completa, a jornada parcial, incluidos directivos).

Este derecho a la desconexión digital supone que fuera del horario laboral, las personas trabajadoras no tienen la obligación de atender ningún tipo de comunicación empresarial, tanto de sus superiores como de sus compañeros o de clientes, e incluso pueden desconectar los dispositivos electrónicos facilitados por la empresa durante sus períodos de descanso, permisos y vacaciones. Esto incluye aparatos como teléfonos, ordenadores, tablets, etc. Tampoco tendrán que contestar llamadas, emails o mensajes de WhatsApp y análogos.

No obstante, como se verá más adelante, el protocolo contempla excepciones justificadas (urgencias extraordinarias, servicios de guardia o retén previamente pactados) en las que las personas trabajadoras deberán estar localizables.

Todas las empresas del sector siderometalúrgico de la provincia de Castellón incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo están obligadas a respetar este protocolo de desconexión digital, con independencia de su tamaño y área de actividad específica.

Beneficios de la desconexión digital

El protocolo de desconexión digital es un instrumento importante para proteger la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, así como para garantizar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal y preservar el derecho a la intimidad.

Más allá de su configuración como un derecho de las personas trabajadoras, el protocolo de desconexión digital es una herramienta importante para garantizar el bienestar y evitar el tecnoestrés. Los beneficios son numerosos, tanto para los trabajadores y trabajadoras como para las empresas:

Mejora del bienestar

Permite a las personas trabajadoras descansar y desconectar de su trabajo, lo que puede contribuir a reducir el estrés, la ansiedad y la depresión.

Respeto la conciliación

Facilita a las personas trabajadoras separar su vida laboral de su vida personal y esto ayuda a mejorar la conciliación entre ambas.

Aumenta la productividad

Cuando las personas trabajadoras están descansadas y relajadas, son más productivas y eficaces.

Beneficios para las empresas

También las empresas del sector siderometalúrgico verán cómo la mejora de las condiciones de trabajo les aporta una serie de beneficios.

Se reduce el absentismo laboral

El estrés y la ansiedad pueden provocar absentismo laboral. La desconexión digital puede ayudar a reducir estos factores de riesgo.

Mejora la imagen de la empresa

Las empresas que respetan el derecho a la desconexión digital son percibidas como más responsables y comprometidas con el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras.

Mejora la cultura empresarial

La desconexión digital puede contribuir a crear una cultura empresarial más saludable y equilibrada.

Con objeto de fomentar un uso razonable e impulsar una cultura adecuada sobre la utilización de nuevas tecnologías en el ámbito laboral, así como para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, las empresas del sector siderometalúrgico de la provincia de Castellón garantizan, mediante el presente documento, el descanso de las personas trabajadoras y se reconoce expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

Este protocolo establece medidas encaminadas al ejercicio del derecho a la desconexión, que implica expresamente la desconexión de los dispositivos digitales, no estar obligados en ningún caso a responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera de su horario laboral, ni durante los permisos de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones.

2. MARCO NORMATIVO

El marco normativo en el que se basa este documento es el siguiente:

- El art. 88 de la LOPDGDD (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales) establece:
 - Las personas trabajadoras y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
 - Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.
 - El empleador, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herra-

mientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

- Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).
- Ley de Trabajo a Distancia (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).
- Convenio Colectivo de la Industria de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón (BOP núm. 133, de 28 de octubre de 2023).

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación a todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de la Industria de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón y a la totalidad de las personas trabajadoras que presten servicios en dichas empresas, independientemente de si desarrollan sus tareas de forma presencial o a distancia. De igual manera, tampoco influirá la modalidad contractual, la jornada de trabajo, la categoría profesional o el puesto desempeñado.

Quedan específicamente incluidas en el ámbito de aplicación las siguientes situaciones:

- Personal que disponga de dispositivos digitales facilitados por la empresa (teléfonos móviles, ordenadores portátiles, tablets, smartphones, etc.).
- Personal que utilice sus propios dispositivos para actividades laborales.
- Personal que realice trabajo a distancia o teletrabajo de forma habitual u ocasional.
- Personal que desempeñe funciones de coordinación, jefatura o dirección intermedia.

Las personas trabajadoras de las empresas del sector siderometalúrgico se comprometen al uso adecuado de los medios tecnológicos e informáticos puestos a disposición por la empresa, evitando, en la medida de lo posible, su empleo fuera de la jornada de trabajo.

4. DEFINICIONES

4.1. Desconexión digital

Se entiende por desconexión digital el derecho de las personas trabajadoras a no atender comunicaciones, llamadas, correos electrónicos, mensajes de aplicaciones de mensajería instantánea o cualquier otro medio digital o electrónico de carácter profesional fuera de su jornada laboral ordinaria.

4.2. Tiempo de trabajo efectivo

Se considera tiempo de trabajo efectivo el definido en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores y desarrollado en el artículo 49 del Convenio Colectivo de la Industria de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón, que incluye la jornada ordinaria, las horas complementarias y las horas extraordinarias.

4.3. Tiempo de descanso

Se considera tiempo de descanso el tiempo que no es tiempo de trabajo, incluidos los descansos diarios y semanales, los días festivos, las vacaciones anuales, los permisos retribuidos, las excedencias, las situaciones de incapacidad temporal y, en general, cualquier período en el que la persona trabajadora no esté a disposición de la empresa.

4.4. Dispositivos digitales de uso profesional

Se consideran dispositivos digitales de uso profesional los teléfonos móviles, ordenadores portátiles, tablets, smartphones, wearables y cualquier otro dispositivo electrónico facilitado por la empresa para el desempeño de la actividad laboral, así como aquellos dispositivos personales utilizados para fines profesionales en el marco del trabajo a distancia o por acuerdo con la empresa.

5. DECÁLOGO DE ACCIONES A LLEVAR A CABO

5.1. Garantía general del derecho a la desconexión digital

Las empresas del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Castellón garantizan a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital, una vez finalizada la jornada laboral.

Esta acción será de aplicación a todo el personal de las empresas, independientemente de su modalidad de trabajo (presencial o trabajo a distancia), tipo de contrato o cualquier condición laboral concreta.

A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites legales, en particular: ordenadores portátiles, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos, chat de empresa, WhatsApp, Telegram o cualquier otro que pueda utilizarse.

5.2. Derecho a no atender dispositivos digitales fuera de jornada

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias y/o vacaciones, y a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado.

Este derecho rige salvo que concurren las causas de urgencia extraordinaria justificadas o los servicios de guardia/retén expresamente pactados, tal y como se regula en el apartado específico del presente protocolo.

5.3. Programación de reuniones dentro del horario laboral

La programación de las reuniones se llevará a cabo teniendo en cuenta el horario laboral de las personas convocadas. Por tanto, la asistencia a reuniones se hará dentro de los límites de la jornada laboral, respetando el tiempo de descanso y las festividades correspondientes a las localidades donde se esté presente.

En toda convocatoria de reunión deberá indicarse la hora de inicio y la hora prevista de finalización.

5.4. Uso de respuestas automáticas por ausencia

Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al final de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias, las personas trabajadoras procurarán activar la respuesta automática por ausencia en su cuenta de correo electrónico corporativa, indicando la fecha de reinicio de la actividad y, cuando proceda, una persona de contacto alternativa para asuntos urgentes.

5.5. Información a clientes sobre el horario de la empresa

Las empresas informarán a sus clientes del horario laboral habitual, a fin de que se reduzcan las comunicaciones fuera de horario laboral. Esta información se facilitará mediante carteles en los centros de trabajo, en los presupuestos y contratos, en las firmas de correo electrónico corporativo, y en cualquier otro medio que resulte adecuado.

5.6. Instrucciones escritas antes de ausencias

Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al final de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias prolongadas, las personas trabajadoras procurarán dejar por escrito las tareas pendientes e instrucciones, para poder reaccionar ante posibles imprevistos. Asimismo, cuando proceda, designarán a un compañero o compañera del mismo equipo para atender sus tareas en caso de requerirse.

5.7. Desactivación de notificaciones fuera del horario laboral

Se recomienda a las personas trabajadoras que desactiven las notificaciones de los dispositivos digitales de uso profesional fuera del horario laboral, sin que esta desactivación pueda ser considerada incumplimiento laboral ni generar consecuencia adversa alguna.

5.8. Garantía independiente de la modalidad de trabajo

El derecho a la desconexión digital se garantiza independientemente de la modalidad de jornada laboral y del lugar de prestación de servicios. Se prestará especial atención, en virtud del artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

5.9. Prohibición de discriminación y sanciones

Las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas en su desarrollo profesional ni sancionadas por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

En particular, el ejercicio del derecho a la desconexión digital no podrá ser tenido en cuenta de forma negativa en la evaluación del desempeño profesional, los procesos de promoción interna o ascenso, la asignación de funciones, tareas o responsabilidades, la modificación de condiciones de trabajo, la renovación de contratos temporales, o cualquier otra decisión empresarial que afecte a las condiciones laborales de la persona trabajadora.

5.10. Comunicaciones laborales a través de herramientas corporativas

Toda comunicación laboral se realizará preferentemente a través de las herramientas y dispositivos puestos a disposición de la persona trabajadora por la empresa, evitando en la medida de lo posible el uso de dispositivos personales o aplicaciones no corporativas para fines profesionales.

6. EXCEPCIONES: URGENCIAS EXTRAORDINARIAS Y SERVICIOS DE GUARDIA/RETÉN

El derecho a la desconexión digital admite las siguientes excepciones, debidamente justificadas y limitadas en el tiempo:

6.1. Situaciones de urgencia extraordinaria

Podrán concurrir circunstancias excepcionales de fuerza mayor o urgencia extraordinaria, cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave o evidente riesgo para la empresa, las personas, las instalaciones o la continuidad de servicios esenciales, cuya urgencia requiera una respuesta inmediata por parte de la persona trabajadora.

A título enunciativo, se consideran situaciones de urgencia extraordinaria:

- Averías o incidencias graves en instalaciones que pongan en riesgo la seguridad de personas o bienes.
- Emergencias de mantenimiento en infraestructuras críticas (hospitales, instalaciones eléctricas o de gas, sistemas de climatización en cámaras frigoríficas, instalaciones de fontanería con riesgo de inundación, etc.).
- Siniestros (incendios, inundaciones, escapes de gas, explosiones, etc.) que requieran la intervención inmediata de personal técnico.
- Requerimientos urgentes e ineludibles de clientes cuando exista riesgo de paralización de servicios esenciales o daños graves e inminentes.

En tales casos, no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital, y la empresa podrá contactar con las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral.

Sin embargo, los tiempos que la persona trabajadora haya dedicado fuera de su jornada laboral, como consecuencia de dichas circunstancias, serán compensados mediante días u horas de libre disposición, o retribuidos conforme a lo establecido en el convenio colectivo aplicable para horas extraordinarias o trabajo fuera de jornada.

6.2. Servicios de guardia, retén o disponibilidad

Del mismo modo, se podrá designar a una persona trabajadora como contacto de emergencia, para llevar a cabo guardias o servicios de retén, siendo dicha condición regulada y acordada por escrito entre la empresa y la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras que desempeñen servicios de guardia, retén o disponibilidad previamente establecidos y retribuidos conforme al convenio colectivo aplicable tendrán la obligación de atender las comunicaciones profesionales durante el período en que se encuentren en dicha situación.

Estos servicios deberán estar expresamente pactados entre la empresa y la persona trabajadora, identificando claramente:

- El período temporal de disponibilidad (día, semana, mes).
- Los medios de contacto habilitados (teléfono móvil, aplicación de mensajería, etc.).
- La retribución correspondiente al servicio de guardia o disponibilidad.
- El tiempo de respuesta exigido ante una llamada.

Fuera de los períodos de guardia, retén o disponibilidad expresamente establecidos, la persona trabajadora no tendrá obligación de atender comunicaciones profesionales.

De los acuerdos entre la empresa y la persona trabajadora se informará periódicamente a la RLT en caso de haberla.

7. MEDIDAS ORGANIZATIVAS Y TÉCNICAS

Para garantizar el efectivo ejercicio del derecho a la desconexión digital, las empresas del sector siderometalúrgico adoptarán las siguientes medidas organizativas y técnicas:

7.1. Horarios de envío de comunicaciones

Como norma general, el envío de correos electrónicos y comunicaciones digitales de carácter profesional se realizará dentro de la jornada laboral ordinaria de la persona destinataria. Se recomienda establecer como horario preferente de envío de comunicaciones el comprendido entre las 8:00 y las 18:00 horas en días laborables.

Cuando por razones operativas sea necesario redactar un correo o mensaje fuera de este horario, se utilizará la funcionalidad de "envío programado" o "envío diferido" para que la comunicación llegue al destinatario dentro de su jornada laboral.

7.2. Firma de correo electrónico con leyenda informativa

Las empresas incluirán en la firma de los correos electrónicos corporativos una leyenda informativa sobre el derecho a la desconexión digital, del siguiente tenor:

"Este correo electrónico se envía en el marco del horario laboral de quien lo remite. Usted no está obligado a responder fuera de su horario de trabajo en virtud de su derecho a la desconexión digital (Art. 88 LO 3/2018)."

7.3. Buenas prácticas en el uso del correo electrónico y mensajería

Las empresas promoverán las siguientes buenas prácticas:

- Evitar el envío de correos electrónicos o mensajes fuera del horario laboral habitual.
- No exigir respuesta inmediata a correos o mensajes enviados fuera de la jornada laboral del destinatario.
- Utilizar asuntos claros y descriptivos en los correos electrónicos para facilitar su gestión.
- Limitar el uso de la función "Responder a todos" a los casos estrictamente necesarios.
- Evitar el envío masivo de comunicaciones innecesarias.

7.4. Desactivación de notificaciones

Las personas trabajadoras podrán desactivar las notificaciones de aplicaciones de correo electrónico y mensajería profesional en sus dispositivos fuera de su jornada laboral, sin que ello pueda ser considerado incumplimiento laboral.

7.5. Configuración de respuestas automáticas

Se recomienda la configuración de respuestas automáticas en el correo electrónico corporativo durante los períodos de vacaciones, permisos o bajas por incapacidad temporal, indicando la ausencia y, en su caso, una persona de contacto alternativa para asuntos urgentes.

8. APLICACIÓN AL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Las personas trabajadoras que desempeñen su actividad mediante teletrabajo o trabajo a distancia, conforme a lo establecido en el artículo 19 del Convenio Colectivo de la Industria de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, tienen los mismos derechos a la desconexión digital que el resto de la plantilla.

Específicamente, las empresas garantizarán que:

- El horario de trabajo a distancia quede claramente definido en el acuerdo individual de teletrabajo.
- No se exija disponibilidad fuera del horario pactado para la realización del teletrabajo.
- Se respeten los descansos diarios y semanales establecidos en la normativa laboral y el convenio colectivo.
- No se realice seguimiento o control de la actividad de la persona trabajadora fuera de su jornada laboral mediante dispositivos digitales.

9. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN

Las empresas del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Castellón, a través de este protocolo, establecen las siguientes medidas de seguimiento y supervisión:

9.1. Equipo responsable en cada empresa

Cada empresa designará a una persona o equipo responsable de la supervisión del cumplimiento del presente protocolo, que podrá ser el responsable de prevención de riesgos laborales, el departamento de recursos humanos, o la persona que la empresa designe.

Las personas trabajadoras podrán consultar a este equipo responsable sobre los posibles riesgos y/o casos de tecnoestrés, y analizar el impacto de las políticas de desconexión digital desde el punto de vista de los riesgos psicosociales.

9.2. Evaluación anual

En la medida de lo posible, se realizarán encuestas a las personas trabajadoras de forma anual, junto con la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, sobre el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital, el uso de dispositivos fuera de jornada, y la percepción de tecnoestrés.

9.3. Comisión de Seguimiento en la Comisión Paritaria del Convenio

Se constituirá una Comisión de Seguimiento del Protocolo de Desconexión Digital en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón, compuesta por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento del presente protocolo en el ámbito sectorial.
- Interpretar las dudas que pudieran surgir en su aplicación.
- Proponer mejoras o actualizaciones del protocolo.
- Elaborar un informe anual de evaluación sobre el grado de cumplimiento y efectividad del protocolo.

10. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN

Las personas trabajadoras que consideren vulnerado su derecho a la desconexión digital podrán presentar una reclamación conforme al siguiente procedimiento:

10.1. Reclamación ante la empresa

En caso de que alguna persona trabajadora considere que no se están llevando a cabo las medidas adecuadas para asegurar la desconexión digital, podrá ponerlo en conocimiento del equipo responsable designado por la empresa mediante escrito en el que expondrá de forma clara y concreta los hechos que considera constitutivos de vulneración del derecho.

La empresa dispondrá de un plazo de 10 días hábiles desde la presentación de la reclamación para responder por escrito a la persona trabajadora, exponiendo las medidas adoptadas o, en su caso, las razones por las que considera que no ha existido vulneración del derecho.

10.2. Intervención de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT)

Si existiera Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en la empresa, la persona trabajadora podrá solicitar su intervención para mediar en la reclamación presentada. La RLPT intentará alcanzar una solución dialogada entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

10.3. Derivación a la Comisión Paritaria del Convenio

Si transcurrido el plazo previsto en el apartado 1 la empresa no hubiera dado respuesta a la reclamación, o si la persona trabajadora no estuviera conforme con la respuesta recibida, podrá derivar la reclamación a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón para su resolución.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo de 20 días hábiles para resolver la reclamación. El acuerdo de la Comisión Paritaria tendrá carácter vinculante para ambas partes.

10.4. Vía judicial

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, o si la persona trabajadora no estuviera conforme con la resolución adoptada, podrá ejercitar las acciones legales que procedan ante la jurisdicción social, sin perjuicio de la potestad inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

11. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Queda expresamente prohibido cualquier tipo de represalia, consecuencia adversa o trato desfavorable hacia las personas trabajadoras que ejerzan su derecho a la desconexión digital conforme al presente protocolo.

En particular, el ejercicio del derecho a la desconexión digital no podrá ser tenido en cuenta de forma negativa en:

- La evaluación del desempeño profesional.
- Los procesos de promoción interna o ascenso.
- La asignación de funciones, tareas o responsabilidades.
- La modificación de condiciones de trabajo.
- La renovación de contratos temporales.
- Cualquier otra decisión empresarial que afecte a las condiciones laborales de la persona trabajadora.

12. ACCIONES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Las empresas del sector promoverán acciones de sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla, y especialmente a los mandos intermedios y personal directivo, sobre el derecho a la desconexión digital y el uso responsable de las herramientas tecnológicas en el entorno laboral.

Estas acciones tendrán, entre otros, los siguientes objetivos:

- Concienciar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir riesgos psicosociales derivados del uso inadecuado de las tecnologías digitales, como el estrés, la ansiedad o el síndrome de burnout.
- Promover buenas prácticas en la comunicación digital profesional.
- Fomentar una cultura empresarial que valore el descanso y la desconexión como elementos esenciales para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

13. VIGENCIA Y REVISIÓN

Este documento será susceptible de posibles modificaciones, para la mejor adecuación y adaptación a las normativas que puedan surgir en el futuro, respecto a esta materia.

El presente Protocolo de Desconexión Digital entrará en vigor el día de su firma por las partes negociadoras del Convenio Colectivo de la Industria de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón.

El protocolo tendrá la misma vigencia que el convenio colectivo al que se incorpora, y se revisará cuando se produzcan cambios normativos relevantes en la materia o cuando la Comisión de Seguimiento considere necesaria su actualización.

En el seno de las empresas, en su caso, podrá acordarse con la RLT protocolos que respetando los mínimos del presente, introduzcan medidas de mejora adaptadas a las particularidades de cada empresa.

Artículo 90.- Protocolo de actuación ante emergencias climáticas y fenómenos meteorológicos adversos.

1. Objeto y régimen jurídico.

La presente disposición tiene por objeto establecer un marco común de actuación preventiva, organizativa y de protección frente a riesgos laborales derivados de catástrofes naturales, emergencias climáticas o fenómenos meteorológicos adversos que puedan afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, al acceso al centro de trabajo o al normal desarrollo de la actividad.

El presente Protocolo se dicta al amparo de la siguiente normativa:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto lo dispuesto en los artículos 14, 16, 18, 20 y 21.
- Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en concreto lo dispuesto en el artículo 37.3 g).
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Convenio Colectivo sectorial vigente y demás acuerdos de desarrollo que puedan existir.
- La restante normativa preventiva, laboral y de protección civil que resulte de aplicación.

2. Naturaleza y finalidad.

La presente disposición tiene naturaleza preventiva, organizativa y procedimental y tiene por finalidad:

- a) proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras;
- b) establecer criterios homogéneos de actuación ante situaciones meteorológicas adversas;
- c) facilitar la continuidad de la actividad productiva cuando ello sea compatible con la seguridad;
- d) dotar de seguridad jurídica a la actuación empresarial y a la gestión de las ausencias o incidencias derivadas de tales situaciones.

La presente disposición no crea, amplía ni extiende permisos retribuidos distintos o más amplios que los expresamente previstos en la legislación vigente.

3. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional y territorial del presente convenio, cualquiera que sea:

- a) el centro de trabajo;
- b) el turno, horario o distribución de jornada;
- c) la modalidad de prestación de servicios;
- d) el puesto, función o actividad desarrollada.

Será de aplicación cuando concurren episodios meteorológicos adversos o emergencias climáticas que puedan afectar:

- a) al acceso o desplazamiento al centro de trabajo;
- b) a la permanencia segura en el centro;
- c) a la salida del centro de trabajo;
- d) a la prestación segura de servicios.

4. Principios rectores.

La aplicación de este protocolo se ajustará a los siguientes principios:

- a) Primacía de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- b) Valoración objetiva, concreta, actualizada e individualizada de cada situación.
- c) Proporcionalidad de las medidas adoptadas.
- d) Preferencia por medidas organizativas y preventivas compatibles con la continuidad de la actividad.

e) No automaticidad de la suspensión de la actividad, de la dispensa de asistencia al trabajo ni del reconocimiento de permiso retribuido por la mera existencia de avisos o alertas meteorológicas generales.

f) Buena fe, razonabilidad y corresponsabilidad de empresa y personas trabajadoras.

g) Trazabilidad y coherencia en la toma de decisiones.

5. Fenómenos y situaciones contempladas.

A efectos del presente protocolo, tendrán la consideración de situaciones potencialmente activadoras, entre otras, las siguientes:

- a) lluvias intensas, inundaciones, tormentas, granizo, viento, nieve, hielo o fenómenos costeros;
- b) olas de calor, frío extremo o temperaturas anormalmente severas;
- c) incendios forestales, terremotos, desprendimientos u otras catástrofes naturales;
- d) incidencias en infraestructuras, viales, transporte o suministros que puedan afectar a la seguridad o movilidad;
- e) cualquier otro fenómeno natural o climático que pueda comprometer la seguridad y salud, el acceso al trabajo o la prestación de servicios.

6. Fuentes oficiales de referencia.

A efectos de valoración preventiva y organizativa, la empresa tomará en consideración, entre otras, las siguientes fuentes oficiales:

- a) los avisos meteorológicos oficiales emitidos por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET);
- b) los avisos, recomendaciones, limitaciones, instrucciones o prohibiciones emitidos por Protección Civil o por las autoridades estatales, autonómicas, provinciales o municipales competentes;
- c) el sistema ES-Alert u otros sistemas oficiales de alerta a la población que resulten de aplicación;
- d) la información oficial facilitada por organismos competentes en materia de tráfico, carreteras, transporte, emergencias o seguridad pública.

Estas fuentes tendrán carácter orientador, preventivo y de apoyo a la toma de decisiones, sin que, salvo disposición expresa y concreta de la autoridad competente, determinen por sí solas la suspensión automática de la actividad, la dispensa general de asistencia al trabajo o el reconocimiento automático de permiso retribuido.

7. Efectos de los avisos meteorológicos.

La existencia de avisos o alertas meteorológicas oficiales tendrá relevancia preventiva, pero no implicará automáticamente la imposibilidad de trabajar ni la suspensión de la obligación de asistencia.

Con carácter general:

a) los avisos amarillos no implicarán, por sí mismos, alteración de la prestación laboral ordinaria;
b) los avisos naranjas podrán dar lugar a la adopción de medidas preventivas u organizativas cuando las circunstancias concretas del centro, puesto, actividad, turno, franja horaria o accesos así lo aconsejen;

c) los avisos rojos determinarán una valoración empresarial reforzada e inmediata sobre la continuidad de la actividad presencial, la seguridad del centro y la viabilidad de los desplazamientos pre-visibles.

La existencia de un aviso o alerta en una provincia, comarca, municipio o ámbito geográfico amplio no implicará necesariamente una afectación homogénea a todos los centros de trabajo, turnos, puestos, rutas de acceso o personas trabajadoras.

Incluso en supuestos de aviso rojo, la valoración deberá atender a la situación real, actual y concreta del centro de trabajo, del trayecto, del turno y de la franja horaria afectada.

8. Activación del protocolo.

El protocolo podrá activarse por la empresa cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) emisión de un aviso o alerta oficial que afecte al área del centro de trabajo o a las rutas habituales de acceso;

b) existencia de recomendaciones, limitaciones, instrucciones o prohibiciones de la autoridad competente;

c) detección empresarial de circunstancias objetivas que puedan comprometer la seguridad de las personas trabajadoras en el acceso, permanencia o salida del centro;

d) comunicación individualizada de incidencia por parte de una persona trabajadora, cuando existan elementos objetivos que aconsejen su valoración.

La activación podrá ser:

a) total o parcial;

b) por empresa, centro, sección, línea, actividad o colectivo;

c) por turno, franja horaria o jornada concreta.

La empresa comunicará, siempre que sea posible y por los medios habituales, la activación del protocolo y las medidas adoptadas.

9. Evaluación empresarial previa y medidas empresariales de actuación.

Activado el protocolo, la empresa realizará, siempre que sea posible antes del inicio del turno o de la jornada afectada, una valoración preventiva y organizativa de la situación.

Dicha valoración podrá atender, entre otros, a los siguientes extremos:

a) estado del entorno, accesos, viales, aparcamientos, zonas de carga y descarga y demás espacios de circulación;

b) estado de las instalaciones, cubiertas, cerramientos, suministros, drenajes, climatización y demás elementos del centro de trabajo;

c) naturaleza de la actividad, tareas a desarrollar y riesgos específicos del puesto;

d) condiciones materiales del centro de trabajo, incluidas las condiciones ambientales, de seguridad, circulación, visibilidad e iluminación;

e) información oficial disponible en la franja horaria afectada;

f) situación previsible de los desplazamientos de acceso y salida;

g) posibilidad de adopción de medidas preventivas u organizativas alternativas.

La valoración podrá realizarse de forma diferenciada según:

a) centro de trabajo;

b) turno o franja horaria;

c) actividad o puesto;

d) zona geográfica de residencia o acceso.

En función de la evaluación realizada, la empresa podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

a) mantenimiento de la actividad con medidas preventivas reforzadas;

b) adaptación temporal de procesos o tareas;

c) retraso o escalonamiento de entradas y salidas;

d) modificación temporal de horarios, turnos o secuencias de trabajo;

e) reordenación de jornada;

- f) redistribución temporal de tareas o adscripción funcional compatible;
- g) priorización del trabajo a distancia o de sistemas no presenciales, cuando la actividad lo permita y resulte organizativamente viable;
- h) suspensión parcial o total de la actividad presencial durante el tiempo estrictamente necesario;
- i) adopción de medidas de emergencia o evacuación cuando proceda;
- j) cualquier otra medida preventiva u organizativa proporcionada a la situación concurrente.

La adopción de una medida para un centro, turno, sección, actividad o colectivo determinado no generará automáticamente derecho equivalente respecto de otros centros, turnos, actividades o personas trabajadoras no afectadas por las mismas circunstancias objetivas.

10. Obligaciones de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras deberán:

- a) atender y cumplir las instrucciones preventivas, organizativas o de emergencia comunicadas por la empresa;
- b) actuar con diligencia y buena fe ante situaciones de emergencia climática;
- c) comunicar de forma inmediata cualquier incidencia relevante que pueda afectar a la seguridad, al acceso o a la prestación de servicios;
- d) colaborar razonablemente en la aplicación de las medidas preventivas y organizativas que resulten necesarias;
- e) utilizar correctamente los EPI y los medios de protección facilitados por la empresa.

11. Comunicación de incidencias individuales.

La persona trabajadora que considere que no puede acudir al trabajo, no puede permanecer en el centro o no puede prestar servicios con seguridad por razón de una emergencia climática deberá:

- a) comunicarlo a la empresa tan pronto como tenga conocimiento de la incidencia y, siempre que sea posible, antes del inicio del turno;
- b) identificar, de forma sucinta, las circunstancias concurrentes;
- c) seguir las instrucciones que le sean trasladadas por la empresa.

La comunicación deberá realizarse por los canales ordinarios o, en su defecto, por cualquier medio que permita dejar constancia razonable de la incidencia.

La falta de comunicación previa o la comunicación extemporánea injustificada podrá ser valorada a efectos de la calificación de la ausencia.

12. Acreditación de la incidencia.

A efectos del presente protocolo, la ausencia al trabajo o la interrupción de la prestación requerirá, para su valoración favorable, la existencia de una imposibilidad real y actual de acceso, o bien de una situación de riesgo grave e inminente en los términos de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La apreciación de dicha imposibilidad o riesgo exigirá una valoración real, concreta, actual y contextualizada, atendiendo, entre otros factores, a:

- a) el municipio o zona afectada;
- b) el trayecto habitual o necesario;
- c) la franja horaria concreta del turno;
- d) el medio de transporte razonablemente utilizable;
- e) la situación efectiva del centro de trabajo y de la actividad a desarrollar.

La mera existencia de una alerta general abstracta o no individualizada no bastará, por sí sola, para entender concurrente una imposibilidad real de acceso o un riesgo grave e inminente.

La persona trabajadora deberá aportar, tan pronto como resulte razonablemente posible, la documentación o justificación disponible que permita valorar la incidencia alegada.

A estos efectos, podrán tomarse en consideración, entre otros, los siguientes elementos objetivos:

- a) cortes efectivos de carreteras, calles, accesos o vías de comunicación necesarias;
- b) interrupción o supresión acreditada del transporte público imprescindible;
- c) instrucciones concretas de no desplazamiento, confinamiento o restricción de circulación emitidas por autoridad competente;
- d) activación de ES-Alert u otro sistema oficial equivalente con incidencia directa sobre la zona de residencia, tránsito o centro de trabajo;

e) inundación, anegación, derrumbe, incendio, caída de árboles, daños en infraestructuras u otras incidencias materiales que afecten de forma real y concreta al trayecto, al centro o a la prestación;

f) cualquier otra circunstancia objetiva, verificable y actual que acredite la imposibilidad real de acceso o la concurrencia de riesgo grave e inminente.

La empresa valorará igualmente la información oficial disponible y las circunstancias objetivas conocidas o verificables.

No constituirán, por sí solos, acreditación suficiente las referencias genéricas a la existencia de mal tiempo, avisos de carácter amplio o provincial, noticias de prensa, publicaciones en redes sociales, capturas de aplicaciones no oficiales o informaciones no individualizadas, cuando no permitan constatar una afectación real, actual, concreta y verificable del municipio, trayecto, franja horaria, centro o puesto de trabajo de la persona afectada.

13. Tratamiento de la incidencia.

La empresa calificará la ausencia, retraso, interrupción o incidencia atendiendo a:

- a) las circunstancias concurrentes;
- b) la información oficial disponible;
- c) la acreditación aportada;
- d) la existencia de alternativas razonables y seguras de prestación o acceso.

El permiso retribuido previsto en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores únicamente procederá cuando quede efectivamente acreditada, conforme a la legalidad vigente, la concurrencia de los presupuestos legales habilitantes.

En particular, el permiso retribuido no procederá automáticamente:

a) por la mera existencia de un aviso o alerta meteorológica general;

b) por la mera existencia de una recomendación preventiva genérica no concretada en limitación o afectación real;

- c) cuando no conste afectación real y concreta del acceso, tránsito o prestación laboral;
- d) cuando existan alternativas razonables y seguras de organización o prestación de servicios;
- e) cuando no se aporte, en términos razonables, la justificación o acreditación disponible.

Cuando no concurren los requisitos legales para el reconocimiento del permiso retribuido, la situación podrá ser tratada, según proceda y de conformidad con la organización empresarial y la normativa aplicable, como:

- a) trabajo a distancia;
- b) reordenación o recuperación de jornada;
- c) adaptación temporal de horario o turno;
- d) licencia o permiso no retribuido;
- e) ausencia justificada no retribuida;
- f) otra fórmula de gestión ordinaria de ausencias legal o convencionalmente aplicable.

La decisión empresarial podrá comunicarse de forma individualizada y motivada cuando la naturaleza del caso así lo requiera.

14. Incidencias durante la jornada de trabajo y vuelta a la normalidad.

Cuando durante la jornada laboral concorra una situación de riesgo grave e inminente en los términos de la normativa de prevención de riesgos laborales, la empresa adoptará de forma inmediata las medidas e instrucciones necesarias para:

- a) la interrupción de la actividad;
- b) la evacuación o abandono del lugar de trabajo;
- c) la reordenación inmediata de la prestación;
- d) la protección de las personas trabajadoras y de terceros presentes en el centro.

La apreciación de dicha situación se realizará atendiendo a las circunstancias efectivas concurrentes en el centro, en sus accesos o en su entorno inmediato.

La reanudación o normalización de la actividad se producirá una vez verificada, conforme a criterios razonables de seguridad, la viabilidad del acceso, la seguridad del entorno, la estabilidad de las instalaciones y la posibilidad de prestación segura de servicios.

La normalización podrá acordarse de forma progresiva, por centros, turnos, áreas, líneas o actividades, en función de la evolución real de la incidencia.

15. Régimen disciplinario.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de las instrucciones dictadas en aplicación del presente Protocolo podrá ser sancionado conforme al régimen disciplinario previsto en el Convenio Colectivo del Sector de la Siderometalúrgica, graduado en función de la gravedad del incumplimiento y de las consecuencias derivadas del mismo.

16. Información y participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

La representación legal de las personas trabajadoras será informada de los criterios generales de aplicación del presente protocolo y de sus revisiones.

Asimismo, será informada, con la mayor antelación posible y salvo situaciones de urgencia sobrevenida, de las medidas generales de especial relevancia adoptadas en aplicación del presente protocolo.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la capacidad de decisión inmediata de la empresa en situaciones de urgencia, emergencia o riesgo sobrevenido.

17. Coordinación preventiva y medidas internas.

Las empresas podrán integrar el presente protocolo en sus sistemas internos de gestión preventiva, evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, medidas de emergencia y planes de autoprotección o contingencia, cuando proceda.

Igualmente, podrán establecer procedimientos internos específicos adaptados a:

- a) la ubicación de sus centros;
- b) la naturaleza de su actividad;
- c) los sistemas de turnos o guardias;
- d) las características de movilidad o acceso de sus plantillas;
- e) los riesgos específicos concurrentes.

En los centros de trabajo en los que concurren trabajadores de varias empresas, la empresa titular o principal coordinará con las empresas contratistas y subcontratistas la aplicación de las medidas previstas en este Protocolo.

Las empresas contratistas y subcontratistas deberán adherirse a las medidas de actuación ante condiciones climáticas adversas establecidas por la empresa principal, sin perjuicio de las obligaciones propias que les correspondan como empleadoras.

18. Carácter supletorio y desarrollo empresarial del protocolo de actuación.

La presente disposición tiene carácter de marco sectorial de referencia y mínimo común organizativo.

Las empresas podrán desarrollar internamente este protocolo mediante procedimientos propios, adaptados a sus centros, actividades, turnos, procesos, sistemas de acceso, movilidad y evaluación de riesgos, siempre que respeten la legalidad vigente y el contenido mínimo aquí establecido.

Los protocolos o procedimientos internos empresariales que regulen esta materia tendrán carácter complementario y de desarrollo respecto del presente texto.

La presente disposición:

- a) no sustituye la normativa legal vigente en materia de prevención de riesgos laborales, permisos retribuidos, tiempo de trabajo o gestión de ausencias;
- b) no convierte las alertas meteorológicas en supuestos automáticos de dispensa de asistencia al trabajo;
- c) no supone la creación, ampliación o extensión convencional de permisos retribuidos distintos o más amplios que los legalmente previstos;
- d) establece un marco preventivo, organizativo, homogéneo y procedimental para la adecuada gestión de estas situaciones en el ámbito del sector.

19. Entrada en vigor.

La presente disposición entrará en vigor en la misma fecha que el convenio colectivo en el que se incorpora y será de aplicación a todos los episodios posteriores a dicha fecha.

Artículo 91.-Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

1. Declaración de principios

La igualdad de las personas LGTBI es un principio jurídico reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea en su Carta de Derechos fundamentales de 7 de diciembre de 2000 recoge la no discriminación por razón de orientación sexual como derecho fundamental de la Unión Europea. De la misma forma, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 17 de diciembre de 2007 habilita al Consejo a adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

En el ámbito estatal, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social; y, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en los que estas se integran sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI ("Ley 4/2023"), dirigida a garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, así como la de sus familias.

En este sentido, las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, colaborando de manera activa, eficaz y firme para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, el cual tiene que garantizar tanto su dignidad como su integridad física y moral.

La responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de toda la plantilla, organización y personal y, en consecuencia, todas las personas que integran las empresas a las que resulta de aplicación el presente Convenio deben contribuir a erradicar conductas contrarias a los principios enunciados en el presente Protocolo LGTBI.

Este Protocolo de Actuación pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva del acoso y la violencia frente a las personas LGTBI.

La representación legal de las personas trabajadoras contribuirá en sus respectivas empresas a la labor de prevenir el acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI mediante la sensibilización de las personas trabajadoras e informando a la dirección de su empresa de cualquier conducta que atente contra los derechos de las personas LGTBI de la que pudieran tener conocimiento.

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo resultará de aplicación a todas las empresas que se encuentren en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Castellón. Dentro de estas empresas, el protocolo resultará de aplicación a todas sus personas trabajadoras, con independencia de su nivel jerárquico.

Será también de aplicación a todas las personas que presten servicios en la empresa con independencia del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

En caso de conflicto por resultar de aplicación más de un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, deberá aplicarse el presente protocolo siempre que a la persona denunciada le resulte de aplicación el Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Castellón.

3. Principios rectores y garantías del procedimiento

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constan el presente protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. Definiciones

Conviene referir las siguientes definiciones a título meramente orientativo (debiendo estarse en cada momento a la definición legal que, en su caso, se establezca):

- Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales: integra cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Orientación sexual:

La orientación sexual se define como la dirección de la atracción emocional, física, afectiva y sexual de una persona hacia personas de un género específico. La orientación sexual no se limita a una simple elección, sino que es una parte innata de la identidad de una persona.

Según la real academia española (rae), orientación sexual se refiere a la preferencia sexual por personas del mismo sexo, del sexo opuesto o de ambos sexos.

- Identidad sexual:

Se define como vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y auto-define, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

- Expresión de género:

Se define como manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

5. Conductas discriminatorias por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales

Constituyen ejemplos de discriminación, acoso o violencia por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el trabajo los que a continuación se detallan, siempre y cuando se realicen en atención a la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona:

- Ataques continuos mediante aislamiento social, impidiendo las relaciones personales con otras personas del ámbito laboral, con clientes, etc.
- Ataques constantes a la vida privada o a la persona de la víctima, acciones reiteradas contra la reputación o la dignidad de la persona LGTBI, como críticas hirientes, vejaciones, burlas, deméritos profesionales o de la vida personal, etc.
- Agresiones verbales o físicas, como insultar, criticar permanente y de forma negativa el trabajo de esa persona, amenazas, menosprecios verbales graves, etc.
- Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona, o subestimaciones de forma reiterada.
- En el marco de procesos de selección, solicitar datos personales acerca de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona trabajadora o solicitante.

6.Trámite previo

En primer lugar, como trámite inicial previo al procedimiento formal (el cual se desarrollará a continuación), se valorará la posibilidad de que la propia persona trabajadora explique claramente a la

persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite inicial previo podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por una persona representante legal de las personas trabajadoras, por la persona superior inmediata o por una persona trabajadora del departamento de recursos humanos de la empresa. El presente trámite podría ser adecuado para supuestos de acoso en el trabajo no directo, sino ambiental, en los que se ve afectado el entorno laboral.

7. Procedimiento formal

En caso de que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el trámite previo, o no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal, consistente en las siguientes fases:

7.1 Inicio del procedimiento

Se presentará una denuncia escrita por la persona afectada o por quien esta autorice, ante alguna de las siguientes personas:

- Persona que ostente el puesto superior a la persona denunciante
- Persona integrante del departamento de recursos humanos
- Persona que forme parte del correspondiente órgano de representación legal de las personas trabajadoras

También será válida la denuncia presentada a través del canal de denuncias interno de cada compañía.

La denuncia deberá contener los siguientes datos:

- Nombre y puesto de la persona afectada
- En caso de que no sea la persona afectada quien presenta la denuncia, nombre de la persona denunciante y consentimiento expreso e informado de la persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo
- Nombre y puesto de la persona denunciada
- Hechos en los que se base la denuncia de la forma más detallada posible

7.2 Constitución de la Comisión de Investigación

La empresa será responsable de la creación de una Comisión de Investigación que deberá llevar a cabo el Expediente Informativo.

Esta Comisión deberá quedar constituida en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción de la denuncia.

La Comisión de Investigación estará conformada por un máximo de tres personas designadas por la dirección de la empresa. En el caso que la persona afectada o la denunciada así lo soliciten, podrá comparecer ante esa Comisión asistida de persona asesora y/o de persona de la Representación Legal de los Trabajadores.

Esta Comisión no podrá estar compuesta por ninguna persona que tenga parentesco, dependencia jerárquica directa o amistad o enemistad manifiesta con alguna de las personas afectada o denunciada.

Funciones de la comisión: Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

1. Recibir todas las denuncias de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género o diversidad sexo genérica o familiar.

2. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión instructora.

3. Recomendar y gestionar con el departamento de personal las medidas cautelares que se estime convenientes.

4. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre los agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

5. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.

6. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.

7. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

8. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento la comisión instructora podrá acordar el asesoramiento de personas expertas

7.3 Apertura del Expediente informativo

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un Expediente informativo y confidencial, encaminado a investigar los hechos denunciados, pudiendo dar trámite de audiencia y tomando declaración a todas las partes intervinientes que sea necesario y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

7.4 Medidas cautelares

Durante la tramitación de dichas actuaciones la Comisión podrá recomendar a la dirección de la empresa, el que se posibilite a la persona afectada o a la denunciada, si estas así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, u otras medidas, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

7.5 Conclusión del Expediente informativo

En el plazo de 15 días hábiles desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, se resolverá dicho Expediente, elaborándose un informe vinculante que recogerá los hechos y conductas planteados, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación, las medidas cautelares o preventivas aplicadas o que se aconseje aplicar en adelante, así como las conclusiones, en uno de los siguientes sentidos:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura de expediente sancionador, sin que el informe resulte vinculante para la dirección en cuanto a la imposición o no de medidas disciplinarias, ni respecto a la concreta medida a imponer, en su caso.

- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Una vez elaborado el Expediente, se dará traslado del mismo a la dirección de recursos humanos de la empresa para la adopción de las medidas que resulten oportunas, incluidas las disciplinarias.

7.6 Resolución

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

La constatación de la existencia de acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el caso de la persona denunciada, dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme al régimen disciplinario previsto en el presente Convenio. Además, si procede, se aplicarán, o se continuarán aplicando, medidas de protección a la víctima.

A los efectos de la aplicación del régimen disciplinario, se entenderá que la empresa tiene cabal conocimiento de la falta cometida cuando reciba el Expediente una vez concluido.

Exclusivamente en el caso de constatación fehaciente de mala fe respecto de los hechos denunciados, cabe acción disciplinaria contra la persona denunciante, o cualquier persona que comparezca como testigo o participe en el procedimiento.

Si no hubiera evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

ANEXO.- Modelo de denuncia o queja por acoso (SEXUAL O POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO).

NOMBRE DE LA EMPRESA

QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso:

☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Sexo:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Sexo:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos.

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

VI. Solicitud

☐ Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:	
☐ Solicito también la adopción de medidas organizativas hasta que se resuelva el procedimiento.	
Localidad y fecha:	Firma de la persona interesada: Declaro que he leído y comprendido la información básica sobre protección de datos que se presenta en el reverso de la esta solicitud.

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/o por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género en la empresa_____

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

03354-2026

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A., con código 12001322011986, con vigencia desde el 01 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2027.

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 PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES SOCIEDAD ANÓNIMA
2026-2027

DISPOSICIONES PRELIMINARES

Determinación de las partes	pág. 3
Principio no discriminación	pág. 3

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1ª. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1	Ámbito Territorial	pág.4
Art. 2	Ámbito Funcional	pág.4
Art. 3	Ámbito Personal	pág.4

SECCIÓN 2ª. VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, REVISIÓN Y RESCISIÓN

Art.4	Vigencia	pág.4
Art.5	Duración, prórroga y denuncia	pág.4
Art.6	Compensación, absorción y garantía	pág.5
Art.7	Comisión paritaria de interpretación	pág.5
Art.8	Procedimiento de inaplicación de cond. trabajo	pág.6

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

SECCIÓN 1ª. CONDICIONES GENERALES

Art. 9	Organización del trabajo	pág.7
Art. 9 Bis	Teletrabajo	pág.7
Art. 10	Cambios tecnológicos	pág.7
Art. 11	Publicaciones externas y especiales	pág.8

SECCIÓN 2ª. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 12	Definición de tareas, funciones y grupos prof.	pág. 8
Art. 13	Movilidad funcional	pág.15
Art. 14	Personal de capacidad física disminuida	pág.15

SECCIÓN 3ª. PLANTILLA, INGRESOS Y PROMOCIONES

Art. 15	Período de prueba	pág.15
Art. 16	Ascensos	pág.16

SECCIÓN 4ª. TIEMPO DE TRABAJO

Art. 17	Jornada de trabajo ordinaria	pág.16
Art. 18	Horarios	pág.17
Art. 19	Vacaciones	pág.17
Art. 20	Festivos	pág.18
Art. 21	Permisos	pág.19

Art. 22	Guarda legal	pág.20
Art. 23	Maternidad-Paternidad	pág.20
Art. 23 bis	Lactancia	pág.23
Art. 24	Excedencia voluntaria	pág.24
Art. 25	Excedencia forzosa	pág.26

SECCIÓN 5ª. REGIMEN DE PERSONAL

Art. 26	Traslados	pág.26
Art. 27	Ceses	pág.26
Art. 28	Ausencias al trabajo	pág.26
Art. 29	Formación profesional, cultural y recreativa	pág.27

CAPÍTULO III. GARANTIAS

Art. 30	Garantías procesales	pág.27
Art. 31	Detención	pág.27

CAPÍTULO IV. FALTAS Y SANCIONES

Art. 32	Generalidades	pág.28
Art. 33	Faltas leves	pág.28
Art. 34	Faltas graves	pág.29
Art. 35	Faltas muy graves	pág.30
Art. 36	Sanciones	pág.31
Art. 37	Prescripción	pág.31

CAPÍTULO V. GARANTÍAS SINDICALES

Art. 38	Derechos del Comité de Empresa	pág.32
Art. 39	Derecho de información, consulta y competencias	pág.32
Art. 40	Regulación de empleo	pág.33
Art. 41	Actividades sociales, culturales y recreativas	pág.33
Art. 42	Asambleas	pág.33
Art. 43	Sigilo profesional	pág.33
Art. 44	Comité de Seguridad y Salud	pág.33

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

SECCIÓN 1ª. SALARIOS

Art. 45	Retribuciones	pág.34
Art. 46	Gratificaciones extraordinarias	pág.35
Art. 47	Paga de Marzo	pág.35
Art. 48	Antigüedad	pág.35
Art. 49	Horas extraordinarias	pág.35
Art. 50	Trabajo en domingos	pág.36
Art. 51	Pluses de Redacción	pág.37

SECCIÓN 2ª. OTRAS RETRIBUCIONES Y COMPENSACIONES

Art. 52	Gastos de desplazamiento	pág.38
Art. 53	Anticipos	pág.38
Art. 54	Ayudas	pág.38
Art. 55	Bolsa de estudios y guardería	pág.38
Art. 56	Seguro de vida	pág.39
Art. 57	Complemento I.T.	pág.39
Art. 58	Cesión de derechos propiedad intelectual	pág.39
Art. 58 bis	Protocolo de actuación ante catástrofes y fenóm.	pág.40
Art. 59	Adhesión al Acuerdo para solución de conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana	pág.40
Art. 60	Derecho supletorio	pág.41
TABLAS SALARIALES		pag.42

DISPOSICIONES PRELIMINARES:

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.

Este convenio colectivo ha sido acordado por la Representación de los Trabajadores, (en adelante RLT), actuando en su calidad de Comité de Empresa, asesorado por Comisiones Obreras y por la Dirección de la Empresa PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A. (en adelante, PECSA), que han acreditado esta condición en la Comisión Negociadora, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

PRINCIPIO NO DISCRIMINACIÓN.

Todas las menciones contenidas en este Convenio respecto a los trabajadores, empleados, colaboradores, profesionales, etc. deberán ser interpretadas como referidas a cualquier persona que preste servicios en esta empresa, con independencia de su género.

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES.

SECCIÓN 1ª.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El ámbito del presente Convenio es de empresa, afectando su contenido a todos los centros de trabajo de PECSA en la provincia de Castellón, constituidos.

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio afecta a la totalidad de las actividades de PECSA, es decir, a la edición del diario Mediterráneo y demás ediciones periódicas o no periódicas y trabajos efectuados dentro de la empresa.

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que actúa al servicio de la empresa, quedando expresamente excluidos:

- Consejeros, Personal de Alta Dirección y Personal Directivo.
- Los profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios, así como los gestores, asesores y auditores.

- c) Los corresponsales y colaboradores que tengan firmado un contrato civil con la empresa y en el que se excluya un contrato laboral.
- d) Los colaboradores a la pieza.
- e) Agentes comerciales y publicitarios que trabajen para PECSA y con libertad para representar a otras empresas.
- f) El personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios y contratadas por PECSA.

SECCIÓN 2ª.- VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, REVISIÓN Y RESCISIÓN

Artículo 4.- VIGENCIA.

El presente Convenio entrará en vigor, el primer día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien surtirá efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2.026.

Artículo 5.- DURACIÓN, PRÓRROGA Y DENUNCIA.

La duración del presente Convenio será de dos años, esto es, desde el 1 de enero de 2.026 hasta el 31 de diciembre de 2.027.

Y será prorrogado por años naturales salvo mutuo acuerdo o denuncia de cualquiera de las partes para su revisión.

El mutuo acuerdo o la denuncia de cualquiera de las partes deberán efectuarse antes del 1 de diciembre de 2.027.

Denunciado el Convenio, se procederá a la negociación del siguiente en la forma que a continuación se determina:

- Un máximo de nueve meses de negociación entre las partes.
- Un máximo de tres meses de negociación asistida por mediación.

Si tras la mediación no se alcanzase un acuerdo, las partes se someterán a un arbitraje para la solución del conflicto en los términos previstos en el artículo 6 del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, publicado en el DOGV de 9 de noviembre de 2017, o por el que le sustituya, en su caso. En este supuesto el Convenio, tanto en sus cláusulas normativas como en las obligacionales, mantendrá su vigencia hasta la resolución arbitral.

Artículo 6.- COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, siendo compensable y absorbible en su totalidad con las que anteriormente rigiesen por mejora establecida por la Empresa o norma legal existente.

Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 7.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN

Se constituirá una Comisión Mixta de interpretación y aplicación de lo pactado en este Convenio compuesta por 2 representantes elegidos por el Comité de Empresa, y 2 representantes designados por PECSA, pudiendo una u otra parte nombrar un asesor, para aquello que estimen oportuno.

La Comisión Mixta entenderá, necesariamente, con carácter previo al tratamiento y solución, de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La Comisión Mixta intervendrá o resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en este Convenio Colectivo, e intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativa y judicial en la sustanciación de los conflictos Colectivos que puedan plantear los trabajadores, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente Acta.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

El procedimiento de actuación de la Comisión Mixta será el siguiente:

Cada parte formulará a las otras representaciones las consultas que se puedan plantear y que den lugar a la intervención de esta Comisión.

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte para que, ambas, en el plazo de quince días a partir de la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en el señalamiento de día y hora en que la Comisión habrá de reunirse para evacuar la correspondiente respuesta.

Los acuerdos que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

De no alcanzarse acuerdo en el seno de la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá someter las diferencias al procedimiento previsto en el artículo 57 de este Convenio,

Artículo 8. PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se pacta expresamente que, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa pretenda descolgarse de la aplicación del convenio con la inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial, o de cualquier otra materia contemplada por el citado precepto 82.3 del ET., la misma habrá de iniciar el correspondiente periodo de consultas siguiendo los trámites y procedimiento fijado en el citado precepto para lo cual aportará la documentación necesaria en aras de comprobar la objetividad de la actuación empresarial, y que será al menos la misma que la requerida para los supuestos de despidos colectivos.

De no producirse acuerdo cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará entre las partes siguiendo lo establecido en las funciones de dicha Comisión, la cual dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse al respecto, a contar desde que la discrepancia fuese planteada.

En caso de discrepancia entre las partes, si la mediación de la Comisión Paritaria ha sido infructuosa o no se ha recurrido a ella, cualquiera de las partes podrá acudir al Tribunal de Mediación y Arbitraje de la Comunidad Valenciana, En el caso de no alcanzarse un acuerdo en la mediación, las partes se someterán a un arbitraje ante el TAL, con el objeto de resolver de forma efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos.

La RLT, así como los representantes sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

En todo caso y en lo previsto expresamente en el presente artículo regirá lo dispuesto por el artículo 82.3 y concordantes del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

SECCIÓN 1ª.- CONDICIONES GENERALES.

Artículo 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La facultad de la organización práctica del trabajo y la asignación de funciones corresponde a la Dirección de la Empresa, esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas establecidas en este Convenio y respetando las disposiciones de carácter vigente en cada momento. En todo caso la Empresa vendrá obligada a consultar previamente con la RLT, cualquier modificación sustancial en las condiciones laborales de los trabajadores.

Artículo 9 bis.- TELETRABAJO

Los constantes avances tecnológicos permiten que se pueda trabajar telemáticamente desde cualquier lugar sin necesidad de estar físicamente en el centro de trabajo habitual. Esto plantea nuevos retos, oportunidades y ventajas para organizar el tiempo de trabajo.

El teletrabajo se efectuará cuando la producción lo permita, y por acuerdo expreso entre empresa y trabajador.

En materia de desconexión digital, la empresa se ajustará a la legislación y normativa vigente sobre la misma. Se realizará por la empresa y la RLT un seguimiento sobre su cumplimiento.

Artículo 10.- CAMBIOS TECNOLÓGICOS.

En relación con las posibles modificaciones de las condiciones de trabajo motivadas por cambios tecnológicos u otros motivos, la Empresa velará, de forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho a:

- a) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Para ejercitar cualquiera de estos derechos, será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado.

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la RLT podrá participar en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la Empresa.

En el supuesto de producirse excedentes de plantilla, la Empresa, en base al espíritu de readaptación, facilitará a los trabajadores afectados una recolocación en otras secciones de la Empresa, en la medida de lo posible, ofreciendo en este caso a los trabajadores cursos de formación para su adaptación.

Los excedentes pasarían a integrar una bolsa de trabajo cuyo objetivo sería cubrir todas aquellas plazas que se pudieran crear en el futuro, con preferencia a las excedencias voluntarias.

Toda formación designada por la empresa correrá a cargo de esta y contará como tiempo de trabajo.

Artículo 11.- PUBLICACIONES EXTERNAS Y PUBLICACIONES ESPECIALES.

1.- Tendrán la consideración de Publicaciones Externas, aquéllas en las que la empresa editora no sea Promociones y Ediciones Culturales, S.A.

2.- La necesidad de realizar trabajos para Publicaciones Externas por parte del personal de Redacción (maquetas y redactores), siempre que se realicen cuando hayan finalizado su trabajo efectivo, serán retribuidas como horas extraordinarias.

3.- Las publicaciones que edita PECSA., al margen del Periódico Mediterráneo, son función de la Sección de Ediciones Especiales. En caso que dicha sección, por acumulación de tareas, necesitará apoyo de redactores de otras secciones. Nunca podrá exceder de la jornada laboral.

4.- Este acuerdo entrará en vigor en el momento de la firma del Convenio Colectivo, no teniendo carácter retroactivo.

5.- Respecto al límite máximo de horas extraordinarias autorizadas se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN 2ª.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 12.- DEFINICIÓN DE TAREAS, FUNCIONES Y GRUPOS PROFESIONALES La clasificación del personal por áreas de actividad, será la siguiente:

A) Administración:

Área formada por aquel personal, que, poseyendo los conocimientos precisos, realizan habitualmente las funciones de oficina y despacho, incluyendo los servicios de informática y auxiliares precisos para el control administrativo de la empresa.

El personal de administración se clasifica en base a las siguientes funciones, puestos de trabajo y grupos profesionales.

Grupo profesional 1:

A.1) Jefe de Departamento. - Es la persona que, bajo la única dependencia de la Gerencia, asume el mando y la responsabilidad de las actividades administrativas y burocráticas, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección a todo el personal de esta área de actividad.

Grupo profesional 2:

A.2) Jefe de Sección. - Es el personal que bajo la dependencia del Jefe de Departamento, asume el mando y responsabilidad de cada una de las secciones en que se subdividen las actividades del área, teniendo determinado personal a sus órdenes.

Grupo profesional 4:

A.3) Oficial de 1ª administrativo. - Es el personal con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad y con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta, bajo la dependencia de un superior, funciones administrativas.

A.4) secretaria de Dirección. - Es la persona que, bajo la dependencia de la Gerencia de la empresa, realiza funciones de secretaría y apoyo a la Administración.

Grupo profesional 5:

A.5) Oficial de 2ª administrativo. - Es el personal que con cierta iniciativa y con subordinación a jefes de Sección u Oficiales de 1ª, efectúa operaciones auxiliares administrativas, de estadística,

contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos auxiliares.

Grupo profesional 6:

A.6) Auxiliar administrativo. - Es el personal que realiza las mismas funciones asignadas al Oficial de 2ª administrativo, con una antigüedad inferior a tres años en dicha actividad.

B) Servicios Generales:

Grupo profesional 6:

B.2) Ordenanza. - Es el personal subalterno cuya misión consiste en realizar recados, trabajos sencillos de oficina y los encargos encomendados, así como distribuir la correspondencia y la información escrita que le sea encomendada por sus superiores, así como atender la centralita y la recepción nocturna.

B.3) Telefonista / Recepcionista. - Es el personal que tiene por misión estar al cuidado de los servicios telefónicos y atender la recepción. Supuesta la no saturación de su tarea podrá realizar labores administrativas, que no excedan, en iniciativa y responsabilidad, a las de auxiliar administrativo.

B.4) Encargado de almacén. - Tareas elementales de apoyo con máquinas sencillas entendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento ni conocimientos específicos. Embalar bultos; Tareas sencillas de carga y descarga de mercancías.

C) Publicidad:

Área formada por aquel personal que, poseyendo los conocimientos precisos, realizan habitualmente las funciones comerciales y de publicidad, incluyendo los servicios de informática y auxiliares precisos para el desarrollo de la actividad comercial de la empresa.

El personal del área comercial se clasifica en base a las siguientes funciones, puestos de trabajo y grupos profesionales:

Grupo profesional 1:

C.1) Jefe de Departamento. - Es la persona que, bajo la única dependencia de la Gerencia, asume el mando y la responsabilidad de las actividades comerciales y de Publicidad, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección a todo el personal de esta área de actividad.

Grupo profesional 2:

C.2) Jefe de Sección. - Es el personal que bajo la dependencia del Jefe de Departamento, asume el mando y responsabilidad de cada una de las secciones en que se subdividen las actividades del área, teniendo determinado personal a sus órdenes.

Grupo profesional 4:

C.3) Oficial de 1ª Publicidad. - Es el personal con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta, bajo la dependencia de un superior, funciones comerciales.

Grupo profesional 5:

C.4) Oficial de 2ª Publicidad. - Es el personal que con cierta iniciativa y con subordinación a Jefes de Sección u Oficiales de 1ª, efectúa operaciones auxiliares comerciales, de estadística, contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos auxiliares.

Grupo profesional 6:

C.5) Auxiliar Publicidad. - Es el personal que realiza las mismas funciones asignadas al Oficial de 2ª comercial, con una antigüedad inferior a tres años en dicha actividad.

D) Distribución:

Área formada por aquel personal que, poseyendo los conocimientos precisos, realizan habitualmente las funciones de distribución comercial del diario "Mediterráneo" y otros productos elaborados por la empresa, incluyendo los servicios de informática y auxiliares precisos para el desarrollo de la actividad de distribución de los productos de la empresa.

El personal del área de distribución se clasifica en base a las siguientes funciones, puestos de trabajo y grupos profesionales.

Grupo profesional 1:

D.1) Jefe de Departamento. - Es la persona que, bajo la dependencia de la Gerencia, asume el mando y responsabilidad de las actividades de distribución, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección a todo el personal de esta área de actividad.

Grupo profesional 2:

D.2) Jefe de Sección. - Es el personal que bajo la dependencia del Jefe de Departamento, asume el mando y responsabilidad de cada una de las secciones en que se subdividen las actividades del área, teniendo determinado personal a sus órdenes.

Grupo profesional 4:

D.3) Oficial de 1ª de Distribución. - Es el personal con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad y con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta, bajo la dependencia de un superior, funciones de distribución.

Grupo profesional 5:

D.4) Oficial de 2ª de Distribución. - Es el personal que con cierta iniciativa y con subordinación al Jefe de Departamento u oficiales de 1ª, efectúa operaciones auxiliares de distribución, estadística, contabilidad o coadyuvantes de las mismas, así como el manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos auxiliares.

Grupo profesional 6:

D.5) Oficial de 3ª de Distribución. - Es el personal que realiza las mismas funciones asignadas al Oficial de 2ª de distribución, con una antigüedad inferior a tres años en dicha actividad.

E) Redacción:

Área formada por aquel personal que a las órdenes del director y de acuerdo con las normas y organización del trabajo que establece, crea, selecciona, prepara, redacta edita o confecciona la información, y demás producciones gráficas realizadas por la empresa.

El personal del área de redacción se clasifica en base a las siguientes funciones, puestos de trabajo y grupos profesionales.

Grupo profesional 1:

E.1) Redactor Jefe. - Es el periodista que coordina la redacción literaria, informativa y gráfica con responsabilidad ante la Dirección. Por delegación del director, estará facultado para asignar los trabajos al personal de redacción. Igualmente asumirá la responsabilidad de cada una de las secciones que conformen el diario en ausencia de los correspondientes Jefes de Sección, cuando dichas ausencias no sean superiores a cuatro días consecutivos y en períodos vacacionales.

Grupo profesional 2:

E.2) Redactor Jefe de Sección. - Es el periodista que asume la responsabilidad de un bloque de información del diario.

Grupo profesional 3:

E.3) Redactor A.- Es el periodista debidamente titulado o acreditado que realiza un trabajo intelectual, de mesa o calle, de modo literario o gráfico, dentro de los límites de tiempo que señala su jornada.

Se incluye en este apartado el Fotógrafo.

Equiparación de los redactores que no cobran el plus especial con el resto que si lo cobran.

E.4) Redactor B.- Es el que realiza idénticas tareas que el Redactor A pero con una experiencia profesional inferior.

E.5) Oficial de Primera. Persona que asume funciones diversas no definidas expresamente en otros apartados de esta Sección. Es el personal con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad y con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta, bajo la dependencia de un superior, funciones de archivo y documentación; tareas de apoyo a la redacción (control asistencias del personal de redacción bajas, vacaciones, asuntos propios y días acumulados). El control de las colaboraciones externas (valoración artículos y fotos). También organiza y realiza durante la época escolar las visitas culturales a las instalaciones.

Se equiparán los coordinadores a la categoría profesional de jefes de sección.

Grupo profesional 6:

E.6) Redactor C. - Es el personal adscrito a redacción que, con una antigüedad inferior a doce meses, realiza funciones dentro de la misma sin asumir las obligaciones ni responsabilidad de redactor.

E.7) Documentalista. - Es el personal cuya misión es organizar el centro de documentación y archivo de la redacción.

F) Diseño:

Con el objetivo de optimizar la eficiencia y coordinación en el proceso creativo y productivo, se ha procedido a la unión de las anteriores secciones de Maquetación y Edición, consolidando así un equipo multidisciplinario con capacidades complementarias. A continuación, se establecen los roles y responsabilidades de los distintos grupos profesionales dentro de esta nueva estructura:

Grupo profesional 1:

F.1) Jefe de Departamento. - Bajo la dependencia del Director del periódico, asume el mando y la responsabilidad de la sección unificada, supervisando tanto las labores de maquetación como las de edición y producción en línea.

Grupo profesional 2:

F.2) Jefe de Sección. - Reportando al Jefe de Departamento Integrado, este profesional asume la dirección y responsabilidad de las subdivisiones de Maquetación y Edición, garantizando una integración fluida y eficiente de ambas áreas.

Grupo profesional 4:

F.3) Oficial de 1ª de Diseño - Personal con capacidad técnica para llevar a cabo trabajos de maquetación y diseño gráfico. Integra también al personal con conocimientos informáticos especializados en fotografía, infografía, publicidad y tratamiento de textos, así como con capacidad técnica para llevar a cabo trabajos de maquetación y diseño gráfico.

F.4) Oficial de 2ª de Diseño. - Profesional con habilidades similares al personal del párrafo anterior, aunque sin dominar todas sus funciones.

Grupo profesional 6:

F.5) Oficial de 3ª de Diseño. - Es el personal que realiza las mismas funciones asignadas al Oficial de 2ª de diseño, con una antigüedad inferior a tres años en dicha actividad.

G) Departamento de Sistemas.

Sección formada por el personal que tiene a su cargo los equipos informáticos dedicados a la confección, reproducción y tirada de las ediciones elaboradas por la Empresa.

El personal de esta sección se clasifica en base a las siguientes funciones, puestos de trabajo y grupos profesionales.

Grupo profesional 1:

G.1) Jefe de Departamento. - Es la persona que bajo la dependencia de Gerencia es especialista en equipos informáticos que con amplios conocimientos de hardware y software es el responsable del buen funcionamiento informático, así como de la correcta utilización de los programas de aplicación, responsabilizándose del control y distribución del trabajo que realizan las distintas secciones.

Grupo profesional 2:

G.2) Jefe de Sección. - Es el personal que bajo la dependencia del Jefe de Departamento, asume el mando y responsabilidad de cada una de las secciones en que se subdividen las actividades del área, teniendo determinado personal a sus órdenes.

Grupo profesional 4:

G.3) Oficial de 1ª de Sistemas. - Es el técnico informático que con amplios conocimientos de hardware y software es el responsable del buen funcionamiento informático, así como de la correcta utilización de los programas de aplicación y asistencia a los usuarios.

Grupo profesional 5:

G.4) Oficial de 2ª de Sistemas. - Es el informático capaz de realizar los análisis previos de los trabajos que se pretenden informatizar, realizando inclusive los programas de aplicación precisos.

Grupo profesional 6:

G.5) Oficial de 3ª de Sistemas. - Es el informático con los conocimientos técnicos suficientes pero que no posee la experiencia ni el dominio de los sistemas específicos de la producción que realiza trabajos propios de la sección, pero con una autonomía limitada.

Artículo 13.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

Los trabajadores podrán realizar las funciones correspondientes a otro puesto de trabajo siempre que se encuentre encuadrado en el mismo grupo profesional, y de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a La RLT.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, conforme a las reglas sobre esta materia aplicables en la empresa.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

El cambio de funciones no incluido en los supuestos contemplados en este artículo, requerirá el acuerdo de las partes, o en su defecto se someterá a las reglas previstas para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- PERSONAL DE CAPACIDAD FÍSICA DISMINUÍDA.

La Empresa acoplará al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones, percibiendo en todo caso el salario íntegro correspondiente al puesto de trabajo que ocupe.

SECCIÓN 3ª.- PLANTILLA, INGRESOS Y PROMOCIONES.

Artículo 15.- PERIODO DE PRUEBA.

El ingreso del personal se considerará a prueba siempre que así se concierte por escrito. La duración máxima del periodo de prueba será:

- a) De dos meses para los Técnicos Titulados.
- b) De un mes para los no titulados y los no cualificados.

La situación de Incapacidad Temporal, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, interrumpirá el período de prueba, siempre que así se concierte por escrito en el correspondiente contrato de trabajo.

Artículo 16.- ASCENSOS.

Todo el personal tiene derecho a cubrir las vacantes y a los ascensos. Cuando la empresa pretenda cubrir un puesto de trabajo de nueva creación o su sustitución por ascenso o baja, deberá atender a las siguientes condiciones:

a) La empresa vendrá obligada a comunicar a la RLT las vacantes y ascensos que se produzcan, así como de los planes, previsiones y modalidades de contratación.

b) Realizar una prueba de aptitud entre los trabajadores de la empresa aspirantes a la plaza. La antigüedad se estimará como mérito preferente en igualdad de condiciones.

SECCIÓN 4ª.- TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 17.- JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA.

La jornada máxima anual durante la vigencia del presente Convenio queda establecida en 1.620 horas. Asimismo, la jornada semanal será de 36 horas.

Todos los trabajadores disfrutarán de un descanso de dos días semanales ininterrumpidos, sin perjuicio de otros posibles sistemas de descanso ya establecidos por necesidades de la producción, respetándose, en todo caso, la jornada máxima legal.

El reparto de los turnos de trabajo en festivo se realizará de forma equitativa entre los trabajadores de cada sección.

1.- Administración/Publicidad/Servicios Generales/Distribución:

Horario de 8'30 h. a 14'00 h. y de 16'00 h. a 18'00 h, (u opcionalmente de 15'00 h. a 17'00 h), de lunes a jueves. Los viernes y la segunda semana de Pascua el horario será de 8'00 a 15'15 h, sin derecho al descanso por jornada continuada.

Además del viernes y la segunda semana de Pascua, se podrá realizar jornada continua un día a la semana, siempre que el calendario lo permita, y en todo caso, con lo que gerencia gestione con el departamento de administración.

En el período comprendido entre lunes y viernes de las Fiestas de la Magdalena se realizará un horario de 8'30 h. a 13'30 h., del 23 de diciembre al 5 de enero, de 8'30 h. a 14'00 h.

Entre el 1 de junio y 30 de septiembre de cada año, Los trabajadores tendrán jornada continuada y se realizará en un horario de 8'00 h. a 15'00 h. No obstante, se considerará 15 minutos como tiempo efectivo de trabajo y 15 minutos como tiempo no efectivo a cargo del trabajador, total 30 minutos para almuerzo, en jornada intensiva.

El puesto de telefonista tendrá un horario rotatorio de lunes a viernes con los siguientes turnos, de 8 h. a 14'30 h. y de 14'30 h. a 21'00 h. Existirán turnos de guardia que el personal deberá cumplir en recepción, los sábados de 8 h. a 14 h., siempre que no sea festivo.

Se establece la libranza rotatoria de los viernes por la tarde, debiendo permanecer una persona de guardia no presencial en horario habitual de tarde.

2.- Redacción/Edición/Sistemas:

Jornada laboral de lunes a sábado, teniendo que existir, al menos 12 horas de intervalo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente. No obstante, se considerará 15 minutos

como tiempo efectivo de trabajo y 15 minutos como tiempo no efectivo a cargo del trabajador, total 30 minutos para almuerzo, en jornada intensiva, comida o cena.

La jornada se desarrollará de lunes a sábado, salvo en las secciones afectadas por el trabajo en domingo, en las que tendrá plena validez el acuerdo específico para trabajo en domingos (Artículo 50).

Se eliminan las jornadas matinales de los sábados para Redacción con la obligación de cubrir actos matinales dichos días cuando fuera necesario.

Jueves santo, Nochebuena y Nochevieja no son laborables para redacción.

El trabajo en fines de semana en redacción seguirá una rotación de un fin de semana de cada cuatro, salvo acuerdo entre las partes, periodos vacacionales o casos específicos por su naturaleza informativa como la sección de Deportes.

Artículo 18.- HORARIOS.

Los horarios serán fijos y se harán públicos en el tablón de anuncios de cada sección o mediante comunicación escrita. En los casos de modificación de los horarios de trabajo existente, se estará a lo previsto en el artículo 41, apartados 2) y 3) del Estatuto de los Trabajadores y de no haber acuerdo sobre la misma con los trabajadores interesados, es competencia del Comité de Empresa informar ante la Autoridad Laboral competente, la cual decidirá

Artículo 19.- VACACIONES

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio Colectivo será de veintitrés días laborables, contados de lunes a viernes.

Las vacaciones podrán fraccionarse, para su disfrute, en dos períodos, con una fracción mínima de quince días y la otra por el resto de días, disfrutándose preferentemente entre mayo y septiembre.

Los trabajadores y trabajadoras a través de su representación y la dirección de la empresa acordarán un calendario rotativo para el disfrute de las vacaciones antes del 1 de abril del año corriente, teniendo siempre en cuenta que queden debidamente atendidas las necesidades productivas de la empresa.

Las vacaciones anuales no podrán compensarse en metálico, ni en todo ni en parte.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según los meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20.- FESTIVOS.

Los trabajadores tendrán derecho a las fiestas nacionales, autonómicas y locales que establezca el calendario laboral, sin que se puedan imputar dichos días al cómputo de los días de libranza correspondientes al trabajador. Cada uno de los días festivos trabajados dará derecho a un día y medio de descanso.

Los periodos de descanso obtenidos podrán ser acumulativos y disfrutarlos de una sola vez, durante el año, previa solicitud por escrito del trabajador con una antelación mínima de 15 días.

La jornada de trabajo de los días festivos se realizará de forma continuada en horario de tarde, teniendo en cuenta que su aplicación estará sujeta a las necesidades informativas del momento.

El trabajo que se realice los días de Navidad, Año Nuevo y Reyes se retribuirá mediante el complemento especial establecido para el trabajo en domingos. De igual forma se retribuirá el trabajo realizado los días de Jueves Santo, Nochebuena y Nochevieja por los trabajadores de la edición digital del periódico Mediterráneo.

El trabajo que se realice en estos días da derecho a 1,5 días de descanso.

Artículo 21.- PERMISOS RETRIBUIDOS Y NO RETRIBUIDOS.

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) Por un periodo de 20 días naturales, por contraer matrimonio.
- b) Durante 4 días naturales ininterrumpidos en caso de adopción legal de un hijo/a.
- c) Cinco días de permiso retribuido: por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, pero que precise reposo. Incluye a familiares de hasta segundo grado y convivientes.
- d) Cuatro días de permiso retribuido al año: por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes o imprevisibles. Se trata de un permiso que busca permitir atender situaciones familiares urgentes (se distribuirá por horas y podrá alcanzar hasta cuatro días al año).
- e) Cuatro días de permiso retribuido por el fallecimiento de los familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad; y dos días de permiso retribuido por el fallecimiento de los restantes familiares de segundo grado con la salvedad fijada por necesidades de desplazamiento.
- f) Durante dos horas retribuidas de la jornada laboral, cuando la persona trabajadora acredite la necesidad de asistencia médica para un familiar de primer grado. No pudiendo realizar más de uno semanal, cuatro al mes y diez al año.
- g) Durante un día por traslado de domicilio. Si el traslado se efectúa a otra localidad, distante de la primera en más de 50 kilómetros, el permiso será de dos días.
- h) Por el tiempo indispensable para asistir a la consulta del médico de atención primaria o del especialista y/o realización de pruebas diagnósticas prescritas por aquellos, siendo obligación del trabajador, salvo casos excepcionales, señalar con anterioridad la visita, el horario de consulta y justificar, con posterioridad, dicha visita ante la Empresa. Este permiso será retribuido.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y a su compensación económica.

j) Durante un día por matrimonio de familiar hasta segundo grado. En caso de que el desplazamiento hasta dicho lugar sea superior a 250 Kilómetros el permiso será de dos días.

k) El trabajador tendrá derecho a un permiso, no remunerable por enfermedad de hijos, cónyuge o pareja de hecho, padres y hermanos, siempre y cuando justifiquen la misma y la necesidad ineludible de su asistencia

l) Todo el personal tiene derecho a disfrutar de cuatro días durante el año por motivos particulares, previa solicitud por escrito y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estas licencias sólo excepcionalmente, y previa justificación, podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones.

m) Los trabajadores podrán solicitar un permiso sin sueldo de un mínimo de quince días y un máximo de tres meses, cuya concesión estará supeditada a las necesidades organizativas de la empresa.

Los permisos sin sueldo deberán ser solicitados con, al menos, quince días de antelación. Para poder disfrutar de este permiso sin sueldo el trabajador ha de tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa. No se podrá solicitar otro permiso hasta pasado un año.

En cualquier caso, la redacción de este artículo y los derechos en él contenidos deben entenderse que respetarán siempre lo dispuesto en la redacción actualizada y vigente del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. GUARDA LEGAL

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En cualquier caso, la redacción de este artículo y los derechos en él contenidos deben entenderse que respetarán siempre lo dispuesto en la redacción actualizada y vigente del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.- MATERNIDAD-PATERNIDAD.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para

la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) de la Ley antes citada, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos en que por estas circunstancias se opte por una reducción de jornada, la correspondiente reducción de salarios se practicará aplicando a la misma todos los conceptos salariales.

Se establece un nuevo "permiso parental" de ocho semanas hasta que el menor cumpla ocho años, que podrá utilizarse a tiempo completo o parcial y de forma continua o discontinua.

En cualquier caso, la redacción de este artículo y los derechos en él contenidos deben entenderse que respetarán siempre lo dispuesto en la redacción actualizada y vigente del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23 bis. - LACTANCIA.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del citado artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre y el padre en caso de que ambos trabajen.

En cualquier caso, la redacción de este artículo y los derechos en él contenidos deben entenderse que respetarán siempre lo dispuesto en la redacción actualizada y vigente del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

La Empresa concederá a su personal de plantilla que, como mínimo cuente con una antigüedad de un año de servicio en la empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria, por un periodo de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación se solicitará con 15 días de antelación y podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar. Será potestativa su concesión si no hubiesen transcurrido cuatro años al menos, desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la misma, si se hubiera solicitado y concedido por un plazo no inferior a un año, transcurrido éste podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo, cumplidos estos requisitos por el trabajador, la empresa podrá reincorporarle al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto. La petición de reingreso deberá hacerse dentro del periodo de excedencia. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia será potestativo de la empresa ampliarla por igual tiempo a solicitud del trabajador.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 25.- EXCEDENCIA FORZOSA.

Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos públicos que imposibilite la asistencia al trabajo, previa justificación, podrán solicitar excedencia, siendo obligatoria para la Empresa su concesión por el tiempo de permanencia en el cargo. El reingreso deberá ser solicitado al mes siguiente del cese en el cargo público.

SECCIÓN 5ª.- REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 26.- TRASLADOS.

En lo referente a traslados de personal, ambas partes se someten a la Legislación vigente en cada momento, excepto en los supuestos de movilidad geográfica que sólo podrá efectuarse por solicitud del interesado o por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. De los traslados se dará comunicación a la RLT.

Artículo 27.- CESES.

Todo trabajador puede, al cesar en la Empresa, someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral antes de firmarlo, a la supervisión de la RLT o del Sindicato al que esté afiliado.

Artículo 28.- AUSENCIAS AL TRABAJO.

En los casos de enfermedad común o accidente sea o no laboral, se estará dispuesto en el vigente artículo 129 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en los plazos y porcentajes señalados en dicho artículo y las disposiciones que lo complementan.

En estos casos los trabajadores tendrán derecho a reincorporarse nuevamente a su puesto de trabajo una vez finalice su situación de incapacidad temporal siempre y cuando no pasen a situación de incapacidad permanente total o absoluta.

El Comité de Empresa será informado mensualmente del índice de ausencias lo analizará y podrá arbitrar las medidas que consideren oportunas.

Artículo 29.- FORMACIÓN PROFESIONAL, CULTURAL Y RECREATIVA.

La empresa dará facilidades para la formación profesional de los trabajadores de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Los trabajadores podrán acogerse a los permisos retribuidos necesarios para participar en los exámenes sin disminución de sus derechos, a razón de un día por examen acreditado. Los trabajadores podrán asimismo dividir sus vacaciones en función de sus exámenes.

b) La empresa no pondrá dificultades a la asistencia a cursillos, o cualquier otro tipo de actividades que sean de interés para la formación profesional, siempre y cuando no obstruyan el funcionamiento normal del diario.

c) La Empresa facilitará a sus empleados la asistencia a aquellos cursos de Formación Continua que se consideren convenientes para mejorar sus conocimientos profesionales.

CAPÍTULO III. GARANTÍAS

Artículo 30.- GARANTÍAS PROCESALES.

Los gastos y costos de enjuiciamiento de los trabajadores pertenecientes a la plantilla de PECSA, serán a cargo de la Empresa en los casos en que la detención o procesamiento se produzca como consecuencia de los trabajos periodísticos encomendados por la dirección del periódico o autorizada su publicación por la misma.

En los casos, en que por dichas causas se produjeran faltas de asistencia al trabajo no deseadas (detención, prisión, condena y similares), se mantendrán los haberes y puestos de trabajo.

Si, finalizado el contrato de trabajo, el trabajador tuviere pendiente los citados gastos procesales, la empresa correrá con los mismos igualmente.

Artículo 31.- DETENCIÓN.

Cuando el redactor sea detenido por y en el ejercicio de su profesión, la empresa se compromete a seguir abonándole el total de los salarios y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención hasta el momento de su reincorporación a su puesto de trabajo.

Asimismo, deberá proporcionarle los servicios jurídicos necesarios para su defensa, así como las fianzas correspondientes, siempre que se cumpla lo establecido para las normas de seguridad.

La empresa no podrá obligar al redactor a desarrollar trabajos donde previsiblemente exista riesgo físico sin haberle dotado de las garantías de seguridad establecidas.

CAPITULO IV- FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 32.- GENERALIDADES.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser siempre sancionadas por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual sea su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a la RLT.

La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la Dirección cualquier infracción de la normativa laboral vigente, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

Artículo 33.- FALTAS LEVES.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según las circunstancias concretas.
- e) Pequeños descuidos en la conservación de material.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

g) La embriaguez no habitual.

Artículo 34.- FALTAS GRAVES.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días, durante un período de treinta días.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 35.

e) Simular la presencia de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causasen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como falta muy grave.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiese mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 35.- FALTAS MUY GRAVES.

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertida.
- b) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas, dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado u ordinario establecido.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercicio por quienes desempeñen funciones de mando.
- k) La conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas del apartado d) de artículo 33 y los apartados l) m) del artículo 34.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 36.- SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el presente artículo, son las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días, comunicándose al trabajador.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta catorce días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante el período de hasta un año y despido disciplinario.

Las sanciones por faltas muy graves, habrá de imponerlas la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador.

El interesado y la RLT tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la RLT. En caso de que proceda la graduación de la falta a la vista de las alegaciones de descargos formuladas, la empresa podrá imponer una sanción menor, tanto en su calificación como en los días de sanción.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

En cualquier caso, el trabajador podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La Dirección de las Empresas y la RLT velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo.

Artículo 37.- PRESCRIPCIÓN. Anulación de las anotaciones desfavorables. Como norma general, las anotaciones desfavorables quedarán anuladas cuando transcurran, sin reincidencia, los siguientes plazos:

Diez días, si se trata de faltas leves, veinte días para las faltas graves y sesenta días para las faltas muy graves desde su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPITULO V- GARANTÍAS SINDICALES.

Artículo 38.- DERECHOS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

La RLT tendrá derecho a:

1.- Conocer detalladamente en la segunda semana de cada trimestre de la situación económica de la Empresa: costos, ventas, inversiones, planes futuros, ingresos, etc.

2.- Disponer anualmente del balance, cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios de la empresa.

3.- Negociar convenios colectivos de la Empresa, y de ámbito superiores, sin perjuicio de la capacidad jurídica que también en estos casos corresponde a las Secciones Sindicales de la Empresa.

En el curso de las reuniones de la RLT y de ésta con la empresa, la RLT podrá estar asesorada por expertos en las condiciones y en los casos que se acuerden.

4.- Reunirse en los locales de la Empresa dentro o fuera de los horarios de trabajo, así como a difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral.

5.- Cada miembro de la RLT podrá disponer de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación dentro y fuera de la sede de la Empresa. Estas horas podrán acumularse a uno o varios representantes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 39.- DERECHO DE INFORMACIÓN. CONSULTA Y COMPETENCIAS.

La RLT será informada, con carácter previo a su ejecución, por la Dirección de la Empresa sobre las siguientes cuestiones, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

Las reducciones de jornada.

El traslado total o parcial de las instalaciones.

Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

Los planes de formación profesional en la empresa.

La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Por escrito, del cuadro de vacaciones establecido por la empresa, que deberá estar expuesto antes del 1 de abril de cada año.

Asimismo, deben ser informados previamente a la imposición de sanciones y emitirán un informe previo a la sanción.

De los cambios de puesto de trabajo por movilidad geográfica o funcional.

De no ser posible porque se demuestre que la urgencia del caso lo requiere, el plazo de preaviso de información contemplado en el presente artículo pasará a ser de quince días.

Artículo 40.- REGULACIÓN DE EMPLEO.

En los expedientes de regulación de empleo, por causas económicas técnicas, organizativas o de producción, se establece preceptivamente una instancia previa de negociación con la empresa por parte de la RLT y Sindicatos, pudiendo estar asesorados por sus técnicos y estudiando conjuntamente con la empresa la situación de la misma. El plazo para realizar dicho estudio no podrá exceder de diez días, transcurridos los cuales la empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente.

Artículo 41.- ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES Y RECREATIVAS.

El Comité de Empresa participará conjuntamente con la Dirección de la Empresa en el desarrollo de las actividades sociales, culturales y recreativas.

Artículo 42.- ASAMBLEAS.

El Comité de Empresa dispondrá de 12 horas anuales para la celebración de asambleas de personal, dentro de las horas de trabajo sin que en ningún caso perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo.

Estas asambleas deberán solicitarse a la dirección con 48 horas de antelación, sin perjuicio de que se puedan estudiar en cada caso planteamientos urgentes.

Artículo 43.- SIGILO PROFESIONAL.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a lo establecido en el Art. 65.2 del E.T., aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 44.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Serán de aplicación y cumplimiento las normas generales dictadas en materia de Seguridad y Salud, en especial la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. En cumplimiento de dicha Ley, el Comité de Seguridad y Salud funcionará de acuerdo con lo dispuesto en ella, asumiendo las funciones propias de esta materia.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado, por los siguientes miembros con voz y voto:

- a) Los delegados de Prevención elegidos por y entre los miembros de la RLT.
- b) Los Trabajadores Designados por la Dirección de la Empresa, en el mismo número que los delegados de Prevención, uno de los cuales ejercerá de Presidente del Comité.

Podrán asistir con voz y sin voto, a las reuniones del Comité aquellos empleados que, por sus características profesionales, fueran de interés para los temas a debatir, bien sean designados por la Dirección de la Empresa, bien por la representación legal del personal.

Las funciones de este Comité serán las contempladas por la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las que, con carácter adicional, asuma el propio Comité para el mejor cumplimiento de sus fines.

En todo aquello que no se ha dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPITULO VI- RETRIBUCIONES ECONÓMICAS.

SECCIÓN 1ª.- SALARIOS.

Artículo 45.- RETRIBUCIONES.

1.- "Recuperación salarial pendiente: si el EBIT de la sociedad supera el importe de los 350.000 € en 2024, se destinará el 50% de la diferencia entre dichas cantidades a la devolución del importe salarial suspendido y no devuelto hasta cancelar la deuda pendiente.

Una vez aplicado el párrafo anterior, si el EBIT de la sociedad supera el importe de los 350.000 € en 2025, se destinará el 50% de la diferencia entre dichas cantidades a la devolución del importe salarial suspendido y no devuelto hasta cancelar la deuda pendiente.

En cualquier caso se establece un plazo máximo de cinco años, para la devolución progresiva del importe de la deuda, conforme a los siguientes porcentajes:

Primer año: 10% del importe de la deuda pendiente.

Segundo año: 15% del importe de la deuda pendiente.

Tercer año: 20% del importe de la deuda pendiente.

Cuarto año: 25% del importe de la deuda pendiente.

Quinto año: resto del importe de la deuda pendiente.

Las recuperaciones a que se refieren los párrafos anteriores son las cantidades adeudadas por la empresa en cuanto a los salarios de los años 2.019 y 2.021, por importe de 145.170,30.-€. Las recuperaciones siempre se harán efectivas en el primer trimestre del año correspondiente. Durante el ejercicio 2022 no se ha generado nueva deuda, por lo que no existen nuevas cantidades pendientes de recuperación a la finalización del anterior Convenio.

En todos los supuestos de liquidaciones definitivas se incluirá las cantidades dejadas de percibir fruto de los acuerdos de reducción pactados y no recuperados desde el 1 de enero de 2.012, hasta el fin de su relación laboral".

2.- Incremento salarial:

Aplicar un incremento del 3% sobre salario base y pluses (excepto los de complemento personal) en el año 2026. Dicho incremento es consolidable y se aplicará desde el 1 de enero de 2.026.

Aplicar un incremento del 2,50% sobre salario base y pluses (excepto los de complemento personal) en el año 2027. Dicho incremento es consolidable y se aplicará desde el 1 de enero de 2.027.

Artículo 46.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores percibirán dos pagas extras, equivalentes al total de percepciones. Las mismas se harán efectivas antes del día 20 de los meses de julio y diciembre. No tendrán consideración para

el cálculo de las gratificaciones extraordinarias, las retribuciones percibidas en conceptos de Complemento Especial, incentivos, objetivos y comisiones, así como la parte de salario correspondiente a la participación en beneficios a la que se refiere el artículo 48.

Artículo 47.- PAGA DE MARZO.

Asimismo, en el mes de marzo se recibirá otra paga cuya cuantía será el 8,8 % sobre el salario real percibido durante el año anterior; es decir sobre doce mensualidades más las gratificaciones de julio y diciembre. No tendrán consideración para el cálculo de esta paga las retribuciones percibidas en conceptos de Complemento Especial, incentivos, objetivos y comisiones, así como la parte de salario correspondiente a la participación en beneficios a la que se refiere el artículo 48.

Artículo 48.- ANTIGÜEDAD.

Se congela de forma definitiva la antigüedad, no generándose en el futuro ningún incremento salarial por el citado concepto. Los trabajadores mantendrán, a los efectos retributivos, la percepción salarial devengada por este complemento hasta julio de 2.012.

Artículo 49.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.- La prestación de horas extraordinarias, dentro de los límites que en cada momento señala la legislación vigente, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador, salvo lo pactado en Convenio.

2.- Dadas las características del trabajo periodístico que obligan a su terminación, la clasificación de las horas extraordinarias será la siguiente:

a) Obligatorias: Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Horas extraordinarias estructurales necesarias: Por motivos urgentes, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extraordinarias se compensarán en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la Empresa a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

3.- La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa, mensualmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y el Comité de Empresa determinarán la naturaleza y carácter de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este Convenio.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35-5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 50.- TRABAJO EN DOMINGOS.

De común acuerdo entre la dirección de PECSA y La RLT, se continúa con el régimen de trabajo en domingos establecido en fecha 1 de enero de 1.988.

Dicho régimen de trabajo permite la salida del diario los siete días de la semana, teniendo cada trabajador sus descansos legales compensatorios.

El sistema de trabajo será el reflejado en los calendarios establecidos para cada una de las secciones y pactados con la RLT, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Antes de enero de cada año, deberán estar confeccionados los calendarios correspondientes al año entrante.

b) Los calendarios se ajustarán de tal forma que los trabajadores afectados realicen la misma proporción de jornadas y de domingos a realizar.

c) Una vez asignado a cada trabajador su calendario de trabajo con los días de trabajo y días de descanso, éstos serán fijos y no podrán ser modificados durante el año, salvo en los casos de incapacidad temporal y accidente, hasta un máximo de cinco veces al año.

d) Los días de descanso asignados a cada trabajador no podrán ser alterados unilateralmente ni por la empresa, ni por el trabajador salvo acuerdo de las partes.

e) Una vez confeccionados los calendarios por secciones, se establecerán los horarios que no podrán ser modificados durante el año, sin previo acuerdo entre la dirección de la empresa y La RLT.

f) En cada sección se determinará el sistema más conforme con la organización del trabajo, siendo los días de descanso los que figuran en los calendarios correspondientes.

Los Departamentos afectados por dicho régimen de trabajo son los siguientes:

- Departamento de Redacción.
- Departamento de Edición.
- Departamento Sistemas.

En el supuesto de que la Dirección de la Empresa solicitase a cualquier trabajador la suspensión del descanso, ésta tendrá carácter voluntario por parte del trabajador, manteniéndose la garantía prevista en el apartado c) En caso de aceptación por parte del trabajador se fijan las siguientes remuneraciones:

- En caso de que la suspensión de descanso sea en domingo dará derecho al cobro de la prima establecida más un día y medio de descanso.

- En caso de que la suspensión de descanso sea de lunes a sábado dará derecho a dos días de descanso compensatorio.

La retribución por este concepto será la fijada en las tablas salariales.

La cantidad contemplada en el párrafo anterior, se cobrará en su totalidad en los casos de accidente laboral y en los de incapacidad temporal hasta un máximo de cinco veces al año.

Asimismo, la cantidad contemplada en el párrafo anterior, se deberá tener en cuenta a los efectos de revisión salarial de cada año, y en la forma pactada.

Artículo 51.- PLUSES DE REDACCIÓN.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido de trabajo cada miembro de la redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que normalmente presta sus servicios.

1.- Plus de libre disponibilidad:

La Empresa concederá a los redactores un plus mensual por el cual y previo pacto con el director de la publicación, además del cometido específico que tiene asignado, el redactor estará a la dispo-

sición de la Dirección, en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual sin que ello suponga prolongación sistemática de la jornada de trabajo. La designación de la libre disposición no es un derecho adquirido con carácter personal, sino que responde a unas funciones concretas.

2.- Plus de dedicación especial:

Los redactores que, previo su consentimiento, tengan reconocida la dedicación especial, deberán pactar estas condiciones por tiempo determinado, como máximo por un año, renovable si es coincidente la voluntad de las partes, y se concretará en el correspondiente contrato firmado por ambas. Al tratarse de un pacto voluntario, las condiciones del contrato entrarán en vigor en la fecha misma de su firma, pudiendo ser rescindido antes del término por simple preaviso de cualquiera de las partes con antelación de un mes.

SECCIÓN 2ª.- OTRAS RETRIBUCIONES Y COMPENSACIONES.

Artículo 52.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO.

Los gastos que ocasionen los viajes, al igual que las dietas de manutención, serán abonados por la empresa, previa presentación de cuenta de gastos y de acuerdo a los siguientes criterios:

a) La reserva de hotel y de los medios de transporte será realizada por la empresa, teniendo en cuenta que tanto el desplazamiento como el hospedaje sean adecuados a la categoría del trabajo a desarrollar.

b) De no ser posible realizar las reservas, la empresa abonará al trabajador los gastos que ocasione el alojamiento.

c) En cualquier caso, la empresa pondrá a disposición del trabajador afectado y antes de la realización del viaje, una cantidad de dinero estimada suficiente para el normal desarrollo del mismo.

d) El abono del Kilometraje de vehículos propios se efectuará según la siguiente tarifa: Automóviles 0,32 €/Km.

e) La Empresa facilitará abonos de taxi o autobús para los trabajadores que efectúen gestiones de calle, o en su defecto, pagará estos desplazamientos.

Artículo 53.- ANTICIPOS.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que éstos puedan exceder del 80% del importe del salario convenio devengado.

Artículo 54.- AYUDAS.

Ayudas a las viudas y viudos de los trabajadores: la Empresa consultando a la RLT, estudiará los casos de las viudas y viudos de los trabajadores de PECSA que se encuentren en una necesidad.

Larga enfermedad, invalidez o similar: La empresa estudiará igualmente, la situación de los trabajadores que pasen a larga enfermedad o invalidez, y tratará, siempre que el caso lo reclame, de ayudarlos.

Artículo 55.- BOLSA DE ESTUDIOS Y GUARDERÍA.

La empresa establece una bolsa conjunta de ayuda para estudios, así como para los hijos de las personas trabajadoras, de 3.000 euros anuales. Las cantidades no distribuidas se acumularán hasta un tope máximo de 6.000 euros. La distribución de esta bolsa se efectuará por la empresa conjuntamente con la RLT, tras el examen de solicitudes que se presenten antes de finalizar el mes de octubre de cada año, dando prioridad a la formación de los trabajadores.

Una vez aprobada la distribución de la bolsa, la empresa adelantará al trabajador el importe que corresponda y posteriormente y en el plazo máximo de 15 días, justificará dicha asignación con las facturas correspondientes. Si no se justifica en este plazo de tiempo, se descontará del salario.

Las bolsas de ayuda económica establecidas en el Convenio no son transferibles entre sí.

Artículo 56.- SEGURO DE VIDA.

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, con carácter obligatorio, se han de contratar a través de la Seguridad Social, la Empresa establecerá un Seguro Colectivo de Vida que se aplicará a todo el personal que lo haya aceptado voluntariamente y se basará en los siguientes supuestos:

Un seguro de vida que se concreta en un capital de 42.070,85 euros por persona, ya sea por fallecimiento o por incapacidad permanente absoluta.

Artículo 57.- COMPLEMENTO I.T.

La empresa complementará el salario a todos los empleados cuando se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, tanto derivada de enfermedad como de accidente, sea o no de trabajo. El complemento de la Compañía será el que proceda para alcanzar el 100% del salario bruto real del empleado durante el tiempo que dure la incapacidad.

Se entenderá como Salario Bruto real a la suma de los conceptos salariales fijos sin incluir los variables (horas extras, domingos, primas, incentivos, diferencias).

En cualquier caso, la redacción de este artículo y los derechos en él contenidos deben entenderse que respetarán siempre lo dispuesto en la redacción actualizada y vigente del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58.- CESIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL.

Muy expresamente se conviene que el TRABAJADOR, titular en todo caso del derecho moral sobre su creación, cede en exclusiva a PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A. y a cualquier otra empresa del grupo empresarial PRENSA IBÉRICA al que pertenece todos los derechos de explotación, entre ellos, los derechos de reproducción, distribución, comunicación pública (este derecho se entiende cedido para todos los actos previstos en el artículo 20.2 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual "TRLPI") y el derecho de transformación de las obras protegibles por la Propiedad Intelectual que realice en el desarrollo de su actividad laboral (en adelante, "las Obras"), ya sea material fotográfico, literario, ilustraciones o de cualquier otro tipo, facultando expresamente a PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A., y a cualquier otra empresa del grupo empresarial PRENSA IBÉRICA al que pertenece a que pueda utilizar las Obras tantas veces como sea necesario o conveniente, en versión completa, condensada, adaptada o abreviada, durante todo el plazo temporal previsto en el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual hasta que las obras pasen al dominio público y para el ámbito geográfico mundial, tanto para la explotación dentro de su habitual actividad editorial, como para su comercialización, venta o cesión a terceros, en exclusiva o no, en cualquier medio o soporte (incluidos a título enunciativo, papel, digital, disquete, CD-ROM, DVD, Internet, a través redes informáticas o sistemas análogos, bases de datos, telefonía y televisión en cualquier forma de transmisión, retransmisión o emisión, o mediante cualquier otro sistema de distribución similar) sea cual fuere su modalidad de explotación.

En relación a las Obras realizadas por el trabajador con anterioridad a la fecha del presente Convenio, prevalecerá la presente regulación respecto a cualquier otra anterior.

La compensación económica correspondiente a la cesión de derechos de propiedad intelectual sobre las Obras que utilice PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A. o cualquier empresa del grupo empresarial PRENSA IBÉRICA al que pertenece, se entiende incluida en la remuneración salarial que percibe mensualmente el TRABAJADOR.

En los supuestos en que EL EDITOR ceda de forma individualizada las Obras a terceros no pertenecientes a dicho grupo empresarial, EL TRABAJADOR será remunerado recibiendo el 50% del importe de dicha cesión. Se entiende por "terceros no pertenecientes al grupo empresarial PRENSA IBÉRICA", además de las personas físicas, a todas las empresas o entidades en las que GRUPO PRENSA IBÉRICA, por si o por medio de sus Sociedades filiales y/o participadas, ostente una participación inferior al 50% de su total capital social.

En cualquier caso, el TRABAJADOR será informado de las cesiones de derechos de explotación que se realicen sobre sus Obras.

La empresa aportará en todo caso una bolsa económica de 2.300.-€ anuales para las personas trabajadoras en compensación por el trabajo compartido con otros periódicos y/o medios audiovisuales del grupo Prensa Ibérica, previstos en este artículo, que serán distribuidos por la empresa conjuntamente con la RLT.

Los departamentos de redacción, diseño y sistemas recibirán un 70 % adicional sobre la cantidad que le corresponda a cada uno de los trabajadores.

Artículo 58 bis.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CATÁSTROFES Y FENÓMENOS ADVERSOS

Las partes acuerdan elaborar, negociar y aprobar un Protocolo de Actuación ante Catástrofes y Fenómenos Meteorológicos Adversos con el fin de establecer medidas específicas de prevención de riesgos laborales y de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a situaciones de emergencia, catástrofes naturales o fenómenos meteorológicos adversos.

Artículo 59.- ADHESIÓN AL ACUERDO PARA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Las partes firmantes del presente Convenio, estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, y a tal fin, en base a lo dispuesto en el artículo 91 de Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse en su totalidad al VI Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, publicado en el DOGV de 9 de noviembre de 2.017, o el que, en su caso lo sustituya, que vinculará a la totalidad de los centros de trabajo de la empresa PECSA y a la totalidad de los/as trabajadores/as de los mismos, siempre dentro del ámbito territorial del presente convenio.

Artículo 60.- DERECHO SUPLETORIO.

Para todas aquellas cuestiones no contempladas en este Convenio, se aplicarán las resoluciones vigentes en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio colectivo estatal de prensa diaria, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómico, siempre y cuando en cómputo global sean más favorables a lo establecido en este texto.

PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A.
(42)

TABLA SALARIAL 2026, Incremento 3%

TABLA SALARIAL 2027, Incremento 2,5%

	1,03	1,025
	SALARIO CONVENIO MENSUAL 2026	SALARIO CONVENIO MENSUAL 2027
Administración		
Jefe Departamento	3.030,49	3.106,25
Jefe de Sección	2.230,60	2.286,37
Secretaria Dirección	1.665,72	1.707,36
Oficial 1ª	1.570,53	1.609,80
Oficial 2ª	1.230,69	1.261,46
Auxiliar	1.076,83	1.103,76
Publicidad		
Jefe Departamento	3.030,49	3.106,25
Jefe de Sección	2.230,60	2.286,37
Oficial 1ª	1.570,53	1.609,80
Oficial 2ª	1.230,69	1.261,46
Auxiliar	1.076,83	1.103,76
Distribución		
Jefe Departamento	3.030,49	3.106,25
Jefe de Sección	2.230,60	2.286,37
Oficial 1ª	1.570,53	1.609,80
Oficial 2ª	1.230,69	1.261,46
Oficial 3ª	1.076,83	1.103,76
Redacción		
Redactor Jefe	3.030,49	3.106,25
Jefe de Sección	2.230,60	2.286,37
Redactor A	1.784,46	1.829,07
Fotógrafo	1.784,46	1.829,07
Redactor B	1.593,88	1.633,73
Oficial 1ª	1.570,53	1.609,80
Redactor C	1.076,83	1.103,75
Documentalista	1.076,83	1.103,75
Diseño		
Jefe Departamento	3.030,49	3.106,25
Jefe de Sección	2.230,60	2.286,37
Oficial 1ª	1.784,46	1.829,07
Oficial 2ª	1.230,69	1.261,46
Oficial 3ª	1.076,83	1.103,76
Sistemas		
Jefe Departamento	3.030,49	3.106,25
Jefe de Sección	2.230,60	2.286,37
Oficial 1ª	1.570,53	1.609,80
Oficial 2ª	1.230,69	1.261,46
Oficial 3ª	1.076,83	1.103,76
Servicios Generales		
Encargado Almacén	1.427,77	1.463,46
Ordenanza	1.076,83	1.103,76
Telefonista / Recepcionista	1.076,83	1.103,76

PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A. (42)

COMPLEMENTOS Y PLUSES

	1,03	1,025
	2026	2027
Complemento dominical Redacción	148,26	151,96
Complemento dominical Sistemas	148,26	151,96
Complemento dominical Diseño	148,26	151,96
Plus libre disponibilidad	144,21	147,81
Plus especial	134,79	138,16
Complemento especial coordinador	226,46	232,12

PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A. (42)

HORAS

1,03	1,03	1,025	1,025
------	------	-------	-------

HORAS EXTRAS LABORABLES 2026	HORAS EXTRAS FESTIVAS 2026	HORAS EXTRAS LABORABLES 2027	HORAS EXTRAS FESTIVAS 2027
---------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------------

Administración

Secretaria Dirección	23,10	26,39	23,68	27,05
Oficial 1ª	21,78	24,88	22,33	25,50
Oficial 2ª	16,95	19,37	17,38	19,86
Auxiliar	14,38	16,44	14,74	16,85

Publicidad

Oficial 1ª	21,78	24,88	22,33	25,50
Oficial 2ª	16,95	19,37	17,38	19,86
Auxiliar	14,38	16,44	14,74	16,85

Distribución

Oficial 1ª	21,78	24,88	22,33	25,50
Oficial 2ª	16,95	19,37	17,38	19,86
Oficial 3ª	14,38	16,44	14,74	16,85

Redacción

Redactor A	23,80	27,24	24,40	27,92
Fotógrafo	23,80	27,24	24,40	27,92
Redactor B	21,26	24,33	21,79	24,94
Oficial 1ª	21,78	24,88	22,33	25,50
Redactor C	14,38	16,44	14,74	16,85
Documentalista	14,38	16,44	14,74	16,85

Diseño

Oficial 1ª	23,81	27,23	24,40	27,91
Oficial 2ª	16,95	19,37	17,38	19,86
Oficial 3ª	14,39	16,44	14,75	16,85

Sistemas

Oficial 1ª	21,79	24,88	22,33	25,50
Oficial 2ª	16,95	19,37	17,38	19,86
Oficial 3ª	14,39	16,44	14,75	16,85

Servicios Generales

Encargado Almacén	19,79	22,59	20,29	23,15
Ordenanza	14,38	16,44	14,74	16,85
Telefonista / Recepcionista	14,38	16,44	14,74	16,85

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Diputació Provincial de Castelló / Diputación Provincial de Castellón

03544-2026-U

ADMINISTRACIÓN E INNOVACIÓN PÚBLICA

Expte.: 6740/2025

ANUNCIO

El Pleno de la Diputación Provincial de Castellón, en sesión ordinaria celebrada el día 31 de julio de 2026, por unanimidad, aprobó la modificación 9ª del anexo I del Plan Estratégico de Subvenciones de la Diputación Provincial de Castellón 2026-2028 para el periodo 2026.

De conformidad con lo previsto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se somete el expediente a exposición pública por plazo de 30 días, al efecto de que puedan presentarse reclamaciones y sugerencias a la misma, significando que en el supuesto de no presentarse se entenderá definitivamente aprobada.

El Plan Estratégico de Subvenciones de la Diputación Provincial de Castellón para el periodo 2026 se encuentra disponible en el tablón de anuncios de la Diputación Provincial de Castellón.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Castellón de la Plana, a la fecha de la firma

Documento firmado electrónicamente

Castellón de la Plana 03/08/2026

LA DIPUTADA DELEGADA DE HACIENDA, M.ª Ángeles Pallarés Cifre

EL SECRETARIO GENERAL, Manuel Pesudo Esteve

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Diputació Provincial de Castelló / Diputación Provincial de Castellón

03545-2026-U

ADMINISTRACIÓN E INNOVACIÓN PÚBLICA

Exp.: 6740/2025

ANUNCI

El Ple de la Diputació Provincial de Castelló, en sessió ordinària celebrada el dia 31 de juliol de 2026, per unanimitat, va aprovar la modificació 9 de l'annex I del Pla Estratègic de Subvencions de la Diputació Provincial de Castelló 2026-2028 per al període 2026:

De conformitat amb el que es preveu en l'article 49 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local, se sotmet l'expedient a exposició pública per termini de 30 dies, a l'efecte de que puguin presentar-se reclamacions i suggeriments a la mateixa, significat que en el supòsit de no presentar-se s'entendrà definitivament aprovada.

El Pla Estratègic de Subvencions de la Diputació Provincial de Castelló per al període 2026 es troba disponible en el tauler d'anuncis de la Diputació Provincial de Castelló.

El que es fa públic per a general coneixement.

Castelló de la Plana, a la data de la firma
Document firmat electrònicament

Castellón de la Plana 03/08/2026.

LA DIPUTADA DELEGADA D'HISENDA,
M^a Ángeles Pallarés Cifre

EL SECRETARI GENERAL,
Manuel Pesudo Esteve

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Diputació Provincial de Castelló / Diputación Provincial de Castellón

03551-2026-U

COOPERACIÓN

ANUNCIO

La Excm. Diputación Provincial de Castellón, en sesión extraordinaria del Pleno celebrada el 31 de julio de 2026, ha aprobado el siguiente acuerdo:

PROPUESTA DE DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS DEL PLENO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CASTELLÓN EN LA JUNTA DE GOBIERNO.

Habida cuenta de la declaración de incendio forestal de julio de 2026, en el término municipal de Vall de Uxó, cuya evolución motivó la activación de la situación 2 del Plan especial frente al riesgo de incendios forestales de la Comunidad Valenciana. Y visto que durante el desarrollo de la emergencia fue preciso adoptar las medidas extraordinarias de protección civil, dirigidas a salvaguardar la población y garantizar la seguridad de las operaciones de extinción.

Considerando que como consecuencia de la evolución del incendio, ha habido una afección de forma directa y potencial en los municipios de La Vilavella, Vall de Uxó, Onda, Betxí, Artana, Alfondeguilla, Eslida, Aín, Alcudia de Veo, Tales, Nules, Torralba del Pinar, Ayódar, Fuentes de Ayódar, Azuébar, Almedíjar, Villmalur, Suera y Chóvar.

Vista la reunión de la Comisión de respuesta rápida de fecha 29 de julio de 2026, por la que se declara como zona especialmente afectada, la comprendida por los municipios anteriormente citados y donde se propone la activación de las Bases por las que se rige la concesión de subvenciones a municipios de menos de 20.000 habitantes y entidades locales menores de la provincia de Castellón para la compensación por gastos derivados de actuaciones inaplazables como consecuencia de catástrofes naturales, para el ejercicio 2026 (catástrofe producida por el incendio declarado en el término municipal de Vall de Uxó en julio de 2026).

Con el objeto de que la Junta de Gobierno pueda desplegar toda su eficacia y para dotarla de las atribuciones que hagan más efectivo el funcionamiento y la tramitación de las citadas Bases. Por todo ello propongo, en el ámbito de las respectivas competencias, y vistos los artículos 33 y 35 de la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local y 71 del Régimen de Organización y Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, el Pleno por unanimidad acuerda:

1º Delegar en la Junta de Gobierno, las competencias para la tramitación de la concreción de Bases por las que se rige la concesión de subvenciones a municipios de menos de 20.000 habitantes y entidades locales menores de la provincia de Castellón para la compensación por gastos derivados de actuaciones inaplazables como consecuencia de catástrofes naturales, para el ejercicio 2026 (catástrofe producida por el incendio declarado en el término municipal de Vall de Uxó en julio de 2026).

Castelló de la Plana, a 3 de agosto de 2026
EL DIPUTADO DELEGADO DE COOPERACIÓN
Héctor Folgado Miravet
(documento firmado digitalmente al margen)

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Diputació Provincial de Castelló / Diputación Provincial de Castellón

03472-2026-U

PERSONAL

La Ilma. Sra. Presidenta, por delegación, el Sr. Diputado Delegado de Recursos Humanos de la Excma. Diputación Provincial de Castellón, mediante Decreto núm. 2026-2764, de fecha 28 de julio de 2026, ha resuelto:

BASES Y CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE DIFÍCIL COBERTURA DE AUXILIAR DE RECAUDACIÓN EN EL SERVICIO DE GESTIÓN, INSPECCIÓN Y TRIBUTOS DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CASTELLÓN.

PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA.

El objeto de la presente es la creación de una bolsa de trabajo para la provisión de puestos de difícil cobertura de Auxiliar de Recaudación (Subgrupo C2), mediante nombramiento como funcionario interino en el SERVICIO DE GESTIÓN, INSPECCIÓN Y TRIBUTOS de la Excma. Diputación Provincial de Castellón.

Se considerarán puestos de difícil cobertura: Aquellos que hayan quedado sin cubrir tras haber agotado la correspondiente bolsa de trabajo.

LA BOLSA SE UTILIZARÁ EXCLUSIVAMENTE PARA LA COBERTURA TEMPORAL DE SUSTITUCIONES TRANSITORIAS, QUEDANDO EXCLUIDA SU UTILIZACIÓN PARA LA COBERTURA DE VACANTES.

Estas bases y su convocatoria se crean con la finalidad de mejorar y agilizar las sustituciones del personal que, por diferentes motivos, tenían dificultades para ser cubiertos, garantizando la prestación del servicio público de gestión, inspección y tributos.

SEGUNDA.- LEGISLACIÓN APLICABLE.

En todo lo no previsto en las presentes bases, regirá lo que establecen los preceptos siguientes:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su redacción actual.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

- Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local.

- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

- Decreto 3/2017, de 13 de enero del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de Selección, Provisión de Puestos de Trabajo y Movilidad del Personal de la Función Pública Valenciana.

- Real Decreto 364/1995, de 10 de Marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

- Ley 29/1998, de 13 de junio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa.

Las restantes disposiciones reglamentarias sobre la materia.

No obstante, las bases podrán experimentar las modificaciones oportunas que a tenor de la aplicación y adaptación a la normativa de función pública de aplicación deba experimentar por imperativo legal.

TERCERA.- REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.

Podrán optar a los puestos de difícil cobertura todas las personas que estén interesadas y que cumplan los requisitos establecidos en la presente convocatoria.

Según lo dispuesto en el RDL 5/2015, de 30 octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y artículo 62 de la Ley 4/2021, 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, para ser admitido a procedimiento de adjudicación de puestos de difícil cobertura será necesario:

a) Tener nacionalidad española o ser nacional de un Estado miembro de la Unión Europea. También podrán participar cualquiera que sea su nacionalidad, el cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea siempre que no estén separados de derecho, y sus descendientes y los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

Igualmente se extenderá a las personas incluidas en el ámbito de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

b) Tener cumplidos dieciséis años de edad y no exceder en su caso de la edad máxima de jubilación forzosa.

c) Estar en posesión de la titulación de Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria o equivalente para obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero deberá estar en posesión de la Credencial que acredite su homologación o, en su caso, del correspondiente certificado de equivalencia. Este requisito no será de aplicación a los aspirantes que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional, en el ámbito de las profesiones reguladas, al amparo de las disposiciones de derecho de la Unión Europea.

d) Poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas que sean necesarias para el desempeño de las correspondientes funciones o tareas, a cuyo efecto la Diputación Provincial se reserva el derecho a someter a los aspirantes a cuantas pruebas considere pertinentes para evaluar este requisito.

e) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de ninguna Administración Pública o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas.

f) No hallarse inhabilitado penalmente para el desempeño de funciones públicas.

g) Los aspirantes cuya nacionalidad no sea la española deberán acreditar, igualmente, no estar sometidos a sanción disciplinaria o condena penal que impida, en su Estado, el acceso a la función pública.

La titulación se acreditará mediante la expedición de los títulos de la autoridad académica competente. Esta misma autoridad podrá declarar también la equivalencia de títulos.

Todos los requisitos deberán cumplirse en el último día del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante todo el proceso de adjudicación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y 25.4 de la Ley 11/2003, de 10 de abril, de la Generalitat, sobre el Estatuto de Personas con Discapacidad serán admitidas las personas con minusvalía en igualdad de condiciones con los otros aspirantes, siempre que se cumpla el requisito de titulación exigido en esta Base.

CUARTA.- SOLICITUDES.

Podrán optar a los puestos de difícil cobertura todas las personas que estén interesadas y que cumplan los requisitos establecidos en la presente convocatoria. Quien desee participar en las correspondientes pruebas de acceso deberá cumplimentar la solicitud que les será facilitada en las oficinas de la Diputación de Castellón y estará disponible en la página web de Recursos Humanos de la Diputación de Castellón, <https://www.dipc.as/es/recursos-humanos.html>. A la misma debe adjuntarse:

- a) Copia del D.N.I. o documento equivalente, caso de tratarse de extranjeros o nacionales de Estados Miembros de la Unión Europea.
- b) Copia de la titulación exigida.
- c) Justificante del pago de la tasa correspondiente.
- d) Declaración jurada de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier administración pública, ni hallarse incapacitado.
- e) Los aspirantes que hayan hecho valer su condición de personas con minusvalías, un certificado del órgano que acredite tal condición, así como su capacidad para desempeñar las tareas y funciones correspondientes a las plazas a las que aspira.

TASA: Según lo dispuesto en la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por concurrencia a pruebas selectivas y expedición o copia de documentos de la Excm. Diputación de Castellón, BOP núm. 70 de fecha 11 de junio de 2022, el importe de los derechos de examen y de formación del expediente de las pruebas selectivas para la formación de bolsa de empleo, se fija en 18 €.

Se establece una tarifa reducida en un 50 % en diversas situaciones personales a continuación detalladas para el supuesto de acceso a procedimientos selectivos. Esta tarifa reducida para determinadas situaciones personales será aplicable a los siguientes sujetos pasivos: Las personas con un grado de discapacidad general igual o superior al 33 por ciento, las personas que figuren como demandantes de empleo durante, al menos, un mes antes de la fecha de la convocatoria, las familias numerosas en los términos del artículo 12.1.c) de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas. Las citadas circunstancias deberán acreditarse en el momento de la presentación de la instancia correspondiente mediante el título, carnet o certificado acreditativo en cada caso.

La falta de la justificación del abono de los derechos de examen determinará la exclusión del aspirante.

ÓRGANO AL QUE SE DIRIGE:

Las solicitudes se dirigen al Ilmo. Sra. Presidenta de la Excma. Diputación Provincial de Castellón.

PLAZO:

El plazo de presentación de solicitudes será de 5 días naturales contados a partir del día siguiente de la publicación de la correspondiente convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

LUGAR:

Las solicitudes se presentarán ÚNICAMENTE por la sede electrónica de Diputación de Castellón <https://dipcassedelectronica.es/>, a través de la Instancia: Solicitud de participación en procesos selectivos de la Diputación de Castellón.

PAGO DE LA TASA:

El pago de la tasa se realizará mediante autoliquidación a través de la sede electrónica de recaudación: <https://recaudacion.dipcassedelectronica.es/es/>, seleccionando Pago de tasas selectivas, pudiendo imprimir el documento de cobro e ingresarlo en cualquier entidad colaboradora o bien mediante tarjeta de crédito en la propia sede. El interesado deberá elegir el tipo de tarifa en los términos dispuestos en la ordenanza y en su caso la aplicación de la tarifa reducida. Dicho extremo deberá acreditarse en la solicitud de participación en la correspondiente prueba selectiva.

QUINTA.- ADMISIÓN DE LOS ASPIRANTES.

Para ser admitidos en la bolsa, los aspirantes deberán presentar la solicitud telemática conforme con lo previsto en los puntos 3ª y 4ª.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la Presidencia dictará una resolución, en el plazo de 5 días naturales, declarando aprobadas las listas provisionales de aspirantes admitidos y excluidos.

En esta resolución, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón y en la página web de Recursos Humanos de la Diputación, constará el nombre y apellidos de los aspirantes admitidos y excluidos y, en su caso la causa de exclusión, concediendo un plazo de 5 días naturales para que se puedan formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión.

Concluido el plazo de reclamaciones y subsanaciones y resueltas las mismas, la Presidencia elevará a definitivas las listas de admitidos y excluidos mediante resolución que se publicará igualmente en los lugares indicados para la lista provisional. Esta publicación servirá de notificación a efectos de impugnaciones y recursos.

SEXTA.- PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN.

Los puestos se adjudicarán por sorteo celebrado ante el Secretario de Diputación de Castellón o quien legalmente le sustituya.

SÉPTIMA.- PUBLICIDAD DEL PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN.

La adjudicación del puesto especificado en la correspondiente convocatoria y la bolsa para cubrir futuras necesidades que a tal efecto se constituya se expondrá en página web de Recursos Humanos de

la Diputación de Castellón, bastando dicha exposición, en la fecha en que se inicie, como notificación a todos los efectos. Sin perjuicio de su publicación el Boletín Oficial de la Provincia.

El llamamiento de los integrantes de la Bolsa de Trabajo se realizará a través de correo electrónico, indicando la oferta de trabajo. Si transcurridas 48 horas desde la comunicación, el aspirante no manifiesta su aceptación, o en su caso, manifiesta la renuncia al nombramiento, el aspirante pasará a ocupar el último lugar del orden de prelación de la lista de aspirantes que integran la bolsa, procediéndose a llamar al siguiente aspirante según el orden de puntuación de la misma.

La renuncia supondrá el paso al último lugar de la bolsa correspondiente y una segunda renuncia comportará la exclusión definitiva de la Bolsa salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias que deberán ser debidamente acreditadas:

- Encontrarse en situación de incapacidad laboral.
- Encontrarse en período de gestación.
- Parto o maternidad / paternidad por el período legalmente establecido.
- Estar en situación de servicio activo en la Diputación Provincial de Castellón.
- Ser víctima de violencia de género / terrorismo.

La Bolsa de trabajo tendrá carácter rotatorio. La incorporación de una persona a un puesto de trabajo mediante la presente bolsa impedirá que sea llamada para ocupar un nuevo puesto de trabajo de la misma mientras dure su nombramiento. Del mismo modo una vez que se produzca el cese en el puesto de trabajo, la persona interesada se incorporará al final de la bolsa siempre y cuando haya completado 365 días con nombramiento interino.

Cuando el cese se produzca antes de los 365 días se mantendrá en el mismo número de orden que tenía en la bolsa, hasta que todos los periodos sumen.

OCTAVA.- REVISIÓN DE DOCUMENTOS.

La Diputación podrá realizar las comprobaciones pertinentes para cerciorarse de la veracidad de la documentación presentada en la solicitud. Podrá a tal efecto requerir a las personas incluidas en la bolsa para la presentación de los documentos originales o compulsados en cualquier momento del procedimiento incluido con carácter posterior al llamamiento. La falsedad en la documentación presentada será objeto de exclusión de la bolsa sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias, administrativas o penales en las que hubiera incurrido.

Quien tenga la condición de funcionario público o contratado en régimen laboral por organismos públicos estarán exentos de justificar las condiciones y los requisitos exigidos y acreditados cuando obtuvieron su nombramiento anterior; por tanto, tendrán que presentar únicamente, el certificado del ministerio, de la corporación local o del organismo público de que dependan, justificativo de su condición de funcionario y de que cumplen las condiciones y requisitos señalados.

NOVENA.- IMPUGNACIÓN Y REVOCACIÓN.

Estas bases y su convocatoria, así como cuantos actos administrativos sean dictados en su desarrollo, podrán ser impugnados por las personas interesadas mediante la interposición de recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo contencioso-administrativo de Castellón, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los arts. 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Pública y arts. 8, 14, 25 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción contencioso-administrativa, el primero de ellos según redacción dada al mismo por la Disposición adicional decimocuarta de la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. No obstante podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto que se recurre, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su publicación, o cualquier otro recurso que estime procedente.

La presente resolución entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En los restantes supuestos, para la anulación o la revisión de oficio de las resoluciones aprobatorias de las convocatorias, se estará a lo que prevé la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Castellón de la Plana, a 30 de julio de 2026.

El Secretario General, por delegación, La Jefe del Servicio de Recursos Humanos,
Mónica Marí Torán.

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03357-2026

ALCUDIA DE VEO

Acuerdo del Pleno de aprobación inicial de fecha 27/04/2026 de la entidad Alcudia de Veo, en relación con el expediente de modificación de créditos N3/2026, en su modalidad de crédito extraordinario para la aplicación del superávit presupuestario a inversiones financieramente sostenibles.

TEXTO

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario inicial de 27/04/2026, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 169.1, por remisión del artículo 177.2, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

«Modificación de créditos n.º 3/2026 en su modalidad de crédito extraordinario.
Altas en Aplicaciones de Gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Crédito Extraordinario
Progr.	Económica			
136	622.03	Adquisición de inmueble para Servicio de Extinción de Incendios anualidad 2026	0,00€	12.293,36€
		TOTAL		12.293,36€

FINANCIACIÓN RTGG 12.293,36€».

Contra el presente acuerdo, de conformidad con el artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana con sede en Valencia, en el plazo de dos meses a contar desde el día de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, en relación con el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local, de 2 de abril, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

Alcudia de Veo a 22 de julio de 2026
El Alcalde, D. Mariano Molina Palanques

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03372-2026

ALMEDÍJAR

Habiendo sido informada por la Comisión Especial de Cuentas la Cuenta General de 2025 del Ayuntamiento de Almedíjar, formada por la Intervención, se somete a información pública durante el plazo de 15 días, durante los cuales los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones, todo ello de conformidad con el art. 212.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Almedíjar, a 23 de julio de 2026.
El Alcalde,
D. José E. Villanova Pérez

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03383-2026

BEJÍS

Proceso CRÉDITO EXTRAORDINARIO Y SUPLEMENTO DE CRÉDITO
Entidad Local Ayuntamiento de Bejís Ejercicio 2026
Trámite CERTIFICACIÓN SOBRE EL ACUERDO PLENARIO DE APROBACIÓN INICIAL
Nº Expediente 346/2026 Fecha 21/07/2026

D^a. Ana Maza González, Secretaria-Interventora del Ayuntamiento de Bejís,

CERTIFICO

Que en sesión ordinaria del Pleno de fecha 23 de julio de 2026, con la asistencia de todos los miembros de la Corporación, entre otros, se adoptó el Acuerdo del tenor literal siguiente:

«Ante la existencia de gastos que no pueden demorarse hasta el ejercicio siguiente, para los que no existe crédito en el vigente Presupuesto de la Corporación o el que existe es insuficiente y no ampliable, por Alcaldía se propuso la concesión de un Crédito Extraordinario y Suplemento de Crédito.

Vistos la Memoria de Alcaldía, el informe de Intervención de fecha 22 de julio de 2026; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo; y en el artículo 22.2.e) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el Pleno; adopta por unanimidad el siguiente,

ACUERDO

PRIMERO. Aprobar inicialmente el expediente de modificación de créditos n.º 3/2026.01, en la modalidad de Crédito Extraordinario y Suplemento de Crédito, financiado con cargo a remanente líquido de tesorería para gastos generales (RF 5).

De acuerdo con lo especificado en el siguiente detalle:

BEJIS

Fecha Obtención 21/07/2026 17:06:37
Pág. 1

RESUMEN DE EXPEDIENTES DE MODIFICACIONES DE CREDITO

Expediente: **3/2026.01**

Fecha: **21/07/2026** Grupo Apuntes:

Texto Explicativo: CREDITO EXTRAORDINARIO Y SUPLEMENTO FINANCIADO CON RLTTG

Situación Expediente: **En Elaboración**

Fecha Contabilización:

G/I	Aplicación	Proyecto	Agente	Tipo de Modificación	R.F.	Mod. Ingresos	Mod. Gastos	Texto Explicativo
G	312 22799 OTROS TRABAJOS DE EMPRESAS Y PROFES. SERVICIOS ASISTENCIALES			010 + CREDITOS EXTRAORDINARIOS	5		465,00	
G	333 63300 MAQUINARIA, INSTALACIONES TÉCNICAS Y UTILLAJE. RITE			010 + CREDITOS EXTRAORDINARIOS	5		20.260,00	
G	330 22200 SERVICIOS DE TELECOMUNICACIONES.			020 + SUPLEMENTOS DE CREDITO	5		980,00	
G	337 63200 REFORMA ACCESIBILIDAD HOGAR DEL JUBILADO			020 + SUPLEMENTOS DE CREDITO	5		11.930,00	
G	920 61902 OTRAS INVER DE REPOSIC EN INFRAEST Y BIENES DEST AL USO GRAL			020 + SUPLEMENTOS DE CREDITO	5		1.605,00	
I	87000 PARA GASTOS GENERALES.			020 + AUMENTO DE LAS PREVISIONES INICIALES DE INGRESOS		35.240,00		
Suma Total						35.240,00	35.240,00	

SEGUNDO. Exponer este expediente al público, mediante anuncio insertado en el Boletín Oficial de la Provincia por quince días, durante los cuales los interesados pondrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno. El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas».

Y para que conste, a los efectos oportunos en el expediente de su razón, de orden y con el visto bueno de la Sra. Alcaldesa con la salvedad prevista en el artículo 206 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se expide la presente en Bejís, a la fecha de las firmas electrónicas que constan al margen.

V.B. La Secretaria-Interventora
La Alcaldesa, (Documento firmado electrónicamente)
(Documento firmado electrónicamente)

24 DE JULIO DE 2026
ALCALDESA, JOSEFA MADRID MARTÍNEZ

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03538-2026-U

BENICARLÓ

ANUNCIO

El Pleno de la Corporación municipal, en sesión ordinaria, celebrada el día 30 de julio de 2026, ha aprobado con carácter inicial el siguiente expediente:

- Modificación Presupuestaria 02-26 (Ex. 1867248A), por importe de 8.177,55€, financiada con Remanente de Tesorería para gastos generales, que supone:

- Un Suplemento de Crédito por importe de 8.177,55€.

Por ello, se expone al público dicho expediente, durante el plazo de quince días hábiles, a contar del siguiente al de la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual los interesados podrán examinarlo y presentar, ante el Pleno, las reclamaciones que estimen oportunas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y en el artículo 38.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo Primero del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de Presupuestos.

Durante dicho plazo el expediente podrá ser examinado por cualquier interesado en el Área de Intervención del Ayuntamiento (Edificio sito en la Plaza Dr Pera n.º 4, 4ª planta) de lunes a viernes, de 9 a 14 horas o en la siguiente dirección :

<https://www.ajuntamentdebenicarlo.org/inr/pinr-infopublica.php>

Las modificaciones presupuestarias se considerarán definitivamente aprobadas si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

El concejal delegado de Hacienda,
(D.A. 01/10/2025)
(Firmado digitalmente)
Borja Castell Simó
Benicarló, 31 de julio de 2026

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03539-2026-U

BENICARLÓ

ANUNCIO

El Pleno de la Corporación municipal, en sesión ordinaria, celebrada el día 30 de julio de 2026, ha aprobado con carácter inicial el siguiente expediente:

- Modificación Presupuestaria 03-26 (Ex. 1867261T), por importe de 70.000,00€, financiada con Baja de créditos, que supone:

- Un Crédito Extraordinario por importe de 70.000,00€.

Por ello, se expone al público dicho expediente, durante el plazo de quince días hábiles, a contar del siguiente al de la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual los interesados podrán examinarlo y presentar, ante el Pleno, las reclamaciones que estimen oportunas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y en el artículo 38.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo Primero del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de Presupuestos.

Durante dicho plazo el expediente podrá ser examinado por cualquier interesado en el Área de Intervención del Ayuntamiento (Edificio sito en la Plaza Dr Pera n.º 4, 4ª planta) de lunes a viernes, de 9 a 14 horas o en la siguiente dirección :

<https://www.ajuntamentdebenicarlo.org/inr/pinr-infopublica.php>

Las modificaciones presupuestarias se considerarán definitivamente aprobadas si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

El concejal delegado de Hacienda,

(D.A. 01/10/2025)

(Firmado digitalmente)

Borja Castell Simó

Benicarló, 31 de julio de 2026

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03333-2026

BORRIANA/BURRIANA

Sección IV
Exp. 3319/2026

ANUNCIO

La Alcaldía presidencia HACE SABER que por decreto núm. 2026-2976 de 17 de julio de 2026 ha convocado y aprobado las siguientes:

BASES REGULADORAS DE LA CONVOCATORIA DE AYUDAS PARA FINANCIAR PROYECTOS DE ACTIVIDADES DIRIGIDAS A LA JUVENTUD.

Preámbulo

I.

El artículo 9.2 de la Constitución española establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Asimismo, el artículo 48 de la Constitución dispone que los poderes públicos promoverán las condiciones para la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural.

II.

El Municipio, en virtud de lo dispuesto en el artículo 25.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL), para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover actividades y prestar los servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal en los términos previstos en dicho artículo.

Así, el artículo 25.2 dispone que el Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias: l) Promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre, y m) Promoción de la cultura y equipamientos culturales.

Teniendo en cuenta la Ley de asociaciones de la Comunidad Valenciana, ley 14/2008 del 18 de noviembre y conforme a las competencias que la LEY 15/2017, de 10 de noviembre, de la Generalitat, de políticas integrales de juventud otorga a las Administraciones Públicas y en concreto a los Ayuntamientos en el Capítulo II de impulso a las actividades juveniles y la participación juvenil.

III.

La CE concibe con amplitud la garantía institucional de la autonomía de gobierno y administración de los municipios (artículo 140), la cual debe ser interpretada, en el terreno competencial, de acuerdo con la cláusula de subsidiariedad que contiene la Carta Europea de Autonomía local de 15 de octubre de 1985, ratificada por España mediante Instrumento de 20 de enero de 1998, con arreglo a cuyo artículo 4.2 "las Entidades locales tienen dentro del ámbito de la Ley, libertad plena para ejercer su iniciativa en toda materia que no esté excluida de su competencia o atribuida a otra autoridad".

IV.

El artículo 72 de la Ley 7/1985 establece que las Corporaciones locales favorecen el desarrollo de las asociaciones para la defensa de los intereses generales o sectoriales de los vecinos, les facilitan la más amplia información sobre sus actividades y, dentro de sus posibilidades, el uso de los medios públicos y el acceso a las ayudas económicas para la realización de sus actividades.

El artículo 142 de la Ley 8/2010, de 23 de junio, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana establece que los municipios, de acuerdo con sus posibilidades presupuestarias, podrán conceder ayudas económicas a las asociaciones. La asignación de ayudas se efectuará con criterios objetivos, de acuerdo con la importancia y representatividad de las asociaciones.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23.1 del Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales, aprobado por Decreto de 17 de junio de 1955 (RS), las corporaciones locales podrán conceder subvenciones a entidades, organismos o particulares cuyos servicios o actividades complementen o suplan los atribuidos a la competencia local.

El Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre (ROF), en su artículo 232.1, dispone que el Ayuntamiento podrá subvencionar económicamente a las asociaciones para la defensa de los intereses generales o sectoriales de los vecinos, tanto por lo que se refiere a sus gastos generales como a las actividades que realicen.

V.

La Ordenanza General de Subvenciones establece que las subvenciones tendrán como objeto la promoción de todas aquellas actividades que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal, en concreto y, entre otras: a) actividades culturales, b) actividades deportivas, c) actividades dirigidas a la juventud y d) actividades dirigidas a la ocupación del tiempo libre.

VI.

Por todo ello, al objeto de estructurar y fijar los criterios y el procedimiento para la concesión de subvenciones y cumplir con los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación, que deben regir la actuación municipal en la concesión de las subvenciones que se otorgan a particulares y entidades de derecho privado, para la realización por éstos de actividades que suplan, complementen o coadyuven las desarrolladas por el municipio dentro del ámbito competencial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.3 de la Ley General de Subvenciones y en los artículos 23 y concordantes del Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales, aprobado por Decreto de 17 de junio de 1955, se dispone,

Primera. Objeto y ámbito

Se convocan ayudas dirigidas a las asociaciones juveniles que realicen proyectos de actividades dirigidas a la juventud de la población, que se ejecuten desde el día 1 de septiembre de 2025 hasta el día 31 de agosto de 2026.

Segunda. Naturaleza de las ayudas

1. Las ayudas contempladas en las presentes bases tendrán la naturaleza jurídica de subvenciones públicas.

2. El procedimiento de concesión de las subvenciones se tramitará en régimen de concurrencia competitiva, mediante el cual la concesión de las subvenciones se realiza mediante la comparación de las solicitudes presentadas, a fin de establecer una prelación entre las mismas de acuerdo con los criterios de valoración que se fijan con carácter general en la Ordenanza reguladora de Subvenciones y con los que, con carácter específico, se fijan en estas bases.

La propuesta de concesión se formulará al órgano concedente por la Comisión de Evaluación, a través de la Concejalía de familia -órgano instructor-.

3. El órgano competente para la concesión de las subvenciones es la Alcaldía Presidencia.

Tercera. Beneficiarias. Requisitos y obligaciones

1. Podrán ser beneficiarias las asociaciones juveniles y las secciones juveniles de entidades sociales u organizaciones no gubernamentales que tengan reconocidos en sus estatutos autonomía funcional, organización y gobierno propio, así como entidades prestadoras de servicios a la juventud que reúnan, además de los establecidos en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, los requisitos siguientes:

a) Tener sede social, central o delegación permanente en la ciudad de Burriana, así como una infraestructura mínima y estructura organizativa que garantice el desarrollo del proyecto para el que se solicita subvención.

b) Carecer de fines de lucro y no depender económica o institucionalmente de entidades lucrativas.

c) Estar legalmente constituidas y formalmente inscritas en el Censo de Asociaciones Juveniles y Entidades Prestadoras de Servicios de la Juventud (Orden de 10 de noviembre de 1983), de la Conselleria de Cultura, Educación y Ciencia (DOGV 134, de 8 de diciembre de 1983), con anterioridad a la fecha en que se solicite la concesión de la subvención.

d. No tener suscrito ningún contrato/convenio en vigor con el Ayuntamiento, con la misma finalidad, objetivos y/o personas beneficiarias

e. Estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias con la Agencia Tributaria y con la Seguridad Social, así como con el Ayuntamiento.

f. No estar incurso en ninguna de las prohibiciones para obtener la condición de beneficiaria de subvenciones públicas, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y haber cumplido las obligaciones de reintegro de subvenciones que, en su caso, se le hubiesen exigido.

Obligaciones:

a) Las entidades beneficiarias que cuenten con personal voluntario deberán tener suscrita y en vigor una póliza de seguro en los términos establecidos en los artículos 10.e y 14.2.c) de la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.

Cuarta. Publicidad y difusión

Las entidades beneficiarias cuyos proyectos subvencionables se lleven a cabo con fecha posterior a la finalización del plazo de presentación de solicitudes de la presente convocatoria, estarán obligadas a dar la adecuada publicidad del carácter público de la financiación de dichos proyectos.

Para ello, las entidades beneficiarias harán constar expresamente y de forma visible en cualquiera de los medios y materiales publicitarios (folletos, trípticos, carteles, páginas web, redes sociales, etc.) que utilicen para la difusión de dichos proyectos que estos se realizan con la financiación del Departamento de familia del Ayuntamiento de Burriana, para lo cual utilizarán la leyenda y el logotipo del Departamento de familia del Ayuntamiento de Burriana. En cualquier caso, esta leyenda y el logotipo se utilizarán con las ampliaciones y reducciones correspondientes en función de las proporciones del modelo, y se deberán colocar en el lugar preferencial del soporte a difundir, con la misma categoría que el logotipo de la entidad subvencionada.

Quinta. Proyectos subvencionados

1. Únicamente será subvencionable un proyecto por entidad.

2. Las actividades objeto de las ayudas de la presente convocatoria deberán considerar, como mínimo, el cumplimiento de los siguientes objetivos de carácter específico:

- Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres jóvenes.

- Promoción de valores tales como la tolerancia, la solidaridad, el respeto mutuo y la prevención de cualquier clase de discriminación.

- Promoción de estilos de vida saludables y prevención de riesgos para la salud.

- Promoción de la participación de jóvenes con riesgo de exclusión social.

- Promoción de actividades culturales, artísticas, de ocio y tiempo libre dirigidas a jóvenes.

- Promoción del patrimonio cultural y turístico municipal.

- Protección y concienciación del cuidado y valor del medio ambiente.

3. No serán subvencionables los proyectos que incluyan alguna de las siguientes actividades:

- Actividades que promuevan o justifiquen cualquier forma de discriminación por razón de raza, de sexo, de religión o cualquier otra que atente contra los derechos fundamentales de la persona.

- Actividades con finalidad lucrativa.

- Actividades que puedan incitar, directa o indirectamente, a consumo de drogas, alcohol y tabaco, que lo fomenten o que hagan apología de su consumo.

Sexta. Financiación y notificación a la Comisión Europea

1. Las presentes ayudas se financian con cargo a la aplicación presupuestaria 924.48900018, denominada "Subvenciones entidades juveniles", del Presupuesto Municipal para el ejercicio de 2026, por un importe total de 10.000 euros.

2. Las ayudas concedidas mediante esta orden no precisan de su notificación a la Comisión Europea, por no reunir todos los requisitos del apartado 1 del artículo 107 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, dado que las ayudas van dirigidas a un colectivo que no ejerce actividad económica.

Séptima. Cofinanciación

El Ayuntamiento de Burriana podrán financiar hasta el 100% del coste total de la actividad o el proyecto.

Estas ayudas son compatibles con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos procedentes de cualesquiera administraciones o entes públicos o privados nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales, y concedidos para la misma finalidad. Esta compatibilidad estará condicionada a que el importe de las ayudas, aisladamente o en concurrencia con otras, no supere el coste de la actividad subvencionada.

Octava. Presentación de solicitudes, documentación y plazo

1. Las solicitudes se presentarán en el Registro electrónico del Ayuntamiento de Burriana, según lo establecido en el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, utilizando para ello el trámite electrónico específico: Subvenciones Juventud 2026, adjuntando los modelos normalizados establecidos al efecto y que se adjuntan a las presentes bases como Anexos.

2. Al modelo de solicitud (Anexo I), al que hace referencia el párrafo anterior, se acompañara la siguiente documentación:

- Un proyecto cumplimentado de acuerdo con los datos relacionados en el Anexo I de las presentes bases que contemple específicamente las actividades subvencionables. IMPORTANTE: en caso de presentar un documento adjunto con las actividades la extensión máxima será de 5 páginas.

- Certificado de cargos directivos de la asociación y número de personas asociadas (Anexo II)

- Domiciliación bancaria: deberá constar en el Ayuntamiento la Ficha de mantenimiento de terceros. En el caso de que los datos bancarios no consten en el Ayuntamiento o se pretenda su modificación, se deberá realizar el siguiente trámite electrónico: Alta o modificación Ficha de Mantenimiento de Terceros, adjuntando el certificado de titularidad bancaria. El enlace al trámite es el siguiente: <https://burriana.sedelectronica.es/info>

- Copia de los estatutos de la asociación o fundación y copia de la resolución por la que se procede a inscribir a la asociación o fundación en el Registro público correspondiente (excepto asociaciones inscritas en el registro municipal)

- Declaración responsable suscrita por el/la representante legal de que la entidad solicitante se halla al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, así como de reintegro de subvenciones (incluida en el modelo de solicitud).

- Declaración responsable suscrita por el/la representante legal de que la asociación no está incurso en ninguna de las prohibiciones para obtener la condición de beneficiaria de subvenciones públicas, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, (incluida en el modelo de solicitud)

- Declaración responsable (incluida en el modelo de solicitud) suscrita por el/la representante legal de que la asociación haciendo constar en el ejercicio en curso:

- 1) el número de socios en la localidad de Burriana de edad comprendida entre 12 y 30 años;

- 2) el número de socios en la localidad de Burriana menores de 12 años;

- 3) el número de voluntarios en la localidad de Burriana de edad comprendida entre 18 y 30 años.

De acuerdo con el art. 53 de la Ley 39/2016, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los interesados tienen derecho a "no presentar datos y documentos (...), que ya se encuentren en poder de las Administraciones Públicas".

En este caso y de acuerdo con el art. 28 de la citada ley, se deberá indicar en qué momento y ante que órgano administrativo se presentaron los documentos de que se trate.

3. El órgano instructor podrá requerir a la entidad solicitante la presentación de cualquier otra documentación que se considere necesaria para la tramitación de la subvención.

4. Cuando la solicitud no reúna los requisitos establecidos en las presentes bases o no se acompañe la documentación que, de acuerdo con la misma, resulte exigible, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, se requerirá a las personas interesadas para que, en un plazo de 10 días, subsanen la falta o acompañen los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hicieran, se les tendrá por desistidas de su petición, previa resolución, que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 21 de la citada Ley. En este supuesto el órgano instructor elevará la correspondiente propuesta de resolución a la Alcaldía Presidencia quién resolverá.

5. El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación del EXTRACTO DE LA CONVOCATORIA en el Boletín Oficial de la Provincia.

Novena. Valoración de las solicitudes

1. La concesión de las ayudas se realizará mediante concurrencia competitiva, entendiendo por tal aquella que, imputada a un mismo crédito presupuestario, contempla una eventual pluralidad de solicitudes y la comparación, en un único procedimiento, de dichas solicitudes entre sí de acuerdo con los criterios establecidos en la presente convocatoria, estimando las solicitudes a las que se haya otorgado la valoración conforme al punto 2 de esta base, adjudicando las ayudas con los límites fijados en la base sexta de esta convocatoria hasta que se extinga el crédito presupuestario.

En el caso de que los importes de las ayudas correspondientes a las solicitudes estimadas, excedan de la dotación presupuestaria asignada a esta convocatoria, se procederá al prorrateo de la cuantía correspondiente a dicha dotación presupuestaria, entre las distintas entidades beneficiarias en función de la valoración asignada.

2. Toda solicitud estará sujeta a valoración a cargo de una comisión, que se constituirá al efecto, y que evaluará los proyectos mediante la aplicación de los siguientes CRITERIOS:

La valoración técnica de los proyectos se realizará teniendo en cuenta los puntos establecidos en esta convocatoria, distribuidos de la siguiente forma, por lo que cada proyecto deberá tener un pronunciamiento expreso sobre cada uno de los siguientes extremos:

a) Número de socios entre 12 y 30 años. de 1 a 5 puntos. Se valorará positivamente el número de socios de los que disponga la asociación:

- 1 punto, menos de 30 socios.
- 2 puntos, de 31 a 100 socios.
- 3 puntos, de 101 a 200 socios.
- 5 puntos, más de 200 socios.

b) Implicación de jóvenes voluntarios con edades comprendidas entre 18 y 30 años. El fomento del voluntariado en la ejecución del proyecto y la utilización de medios para el fomento del mismo, se puntuará de 0 a 5 puntos. En este punto será valorado el hecho de que el proyecto sea desarrollado, total o parcialmente, por personas que aporten su colaboración desinteresadamente, debiéndose indicar el número de personas que trabajan en el proyecto y destacando cuántas de ellas lo hacen con carácter voluntario.

c) Personas destinatarias a las que alcance el proyecto, se puntuará de 0 a 5 puntos. Este apartado se valorará atendiendo al perfil de la población a la que se dirige la/s actividad/es, diferenciando:

a. Según la edad de las personas destinatarias:

- Proyecto dirigido no exclusivamente a jóvenes: 1 punto.
- Proyecto dirigido a niños y jóvenes hasta 30 años: 2 puntos.
- Proyecto dirigido exclusivamente a jóvenes entre 12 y 30 años: 3 puntos.

b. Según la procedencia de las personas destinatarias:

- Proyecto dirigido exclusivamente a personas jóvenes asociadas a la entidad solicitante: 1 punto.
- Proyecto dirigido a personas tanto asociadas como no asociadas a la entidad solicitante: 2 puntos.

d) Equipamientos y material. De 0 a 5 puntos. Se valorará la solvencia material de la entidad solicitante para la ejecución del programa. En la aplicación de este criterio se valorarán los equipamientos, medios materiales de la entidad solicitante:

- Equipamiento:
 - 0 puntos, si el beneficiario utiliza para el desarrollo de sus actividades instalaciones municipales.
 - 3 puntos, si el beneficiario utiliza para el desarrollo de sus actividades instalaciones ajenas al Ayuntamiento.

-Recursos materiales:

- 0 puntos, si no aporta recursos materiales propios.
- 1 punto, si aporta hasta el 50 % de recursos materiales propios.
- 2 puntos si aportan más del 50 % de recursos materiales propios.

e) Continuidad. De 0 a 5 puntos. Se valorarán los programas que tengan continuidad, siempre que persista la necesidad y se obtenga una valoración satisfactoria:

- 0 puntos, programa sin continuidad.
- 2 puntos, continuidad durante un año.
- 3 puntos, continuidad durante dos a cinco años.
- 5 puntos continuidad durante más de 5 años.

f) Participación en los programas y actividades abiertos desde el Departamento de Familia de este Ayuntamiento. Se otorgarán hasta 10 puntos.

g) Atendiendo al número de actividades que se contemplen en el proyecto, hasta 5 puntos

h) Atendiendo a la tipología y diversidad de las actividades que se contemplen en el proyecto, hasta 5 puntos.

i) Inclusión de la colaboración del departamento de Familia del Ayuntamiento de Burriana en el material publicitario, por insertar los logos del Departamento de Familia del Ayuntamiento y/o del Casal Jove de Burriana Para que este apartado sea objeto de valoración se deberá aportar publicidad impresa y/o digital junto a la solicitud de subvención. Se otorgarán hasta 5 puntos.

3. Examinadas y valoradas las solicitudes de aquellas entidades participantes que reúnan los requisitos exigidos en las presentes bases, la comisión de evaluación podrá fijar una puntuación mínima a partir de la cual se obtendrá la ayuda.

4. Excepcionalmente, por razones de interés publico, la comisión de evaluación podrá realizar propuestas que excedan de los criterios establecidos, cuando concurren circunstancias extraordinarias debidamente acreditadas en el expediente.

Décima. Comisión de Evaluación

La comisión de evaluación, a la que se hace referencia en la base anterior, estará compuesta por:

- Presidencia: la Alcaldía o concejal/a en quien delegue.

- Vocales:

- a) La concejala delegada en materia de familia o concejal/a en quien delegue.
- b) Un miembro de la Comisión Informativa de Participación Ciudadana elegido en su seno.
- c) El Técnico municipal de Juventud o funcionaria/o en quien delegue.

d) Una persona, empleada pública del Ayuntamiento adscrita a la Sección IV, que actuará como secretaria, con voz pero sin voto.

3. En cuanto al régimen de funcionamiento de la Comisión de Evaluación se estará a lo dispuesto en la sección 3ª, artículo 15 y siguientes, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

Undécima. Instrucción y Resolución

A. Instrucción:

1. La instrucción del procedimiento de concesión de subvenciones corresponde a la Concejalía de familia.

2. El órgano instructor realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe formularse la propuesta de resolución.

3. Las actividades de instrucción comprenderán:

a) Petición de cuantos informes estime necesarios para resolver o que sean exigidos por las normas que regulan la subvención. En la petición se hará constar, en su caso, el carácter determinante de aquellos informes que sean preceptivos. El plazo para su emisión será de 10 días, salvo que el órgano instructor, atendiendo a las características del informe solicitado o del propio procedimiento, solicite su emisión en un plazo menor o mayor, sin que en este último caso pueda exceder de dos meses.

Cuando en el plazo señalado no se haya emitido el informe calificado por disposición legal expresa como preceptivo y determinante o, en su caso, vinculante, podrá interrumpirse el plazo de los trámites sucesivos.

b) Evaluación de las solicitudes o peticiones, efectuada conforme con los criterios, formas y prioridades de valoración establecidos en esta Ordenanza y en las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones.

4. Una vez evaluadas las solicitudes, la Comisión de Evaluación que se constituya al efecto deberá emitir informe en el que se concrete el resultado obtenido.

El órgano instructor, a la vista del expediente y del informe de la Comisión de Evaluación, formulará la propuesta de resolución provisional, debidamente motivada y se concederá un plazo de 10 días para presentar alegaciones.

La propuesta provisional de resolución, de acuerdo con el art. 45.1.b de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, se publicará en el tablón de edictos y en sede electrónica de la página web municipal.

Se podrá prescindir del trámite de audiencia cuando no figuren en procedimiento ni sean tenidos en cuenta otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas por los interesados. En este caso, la propuesta de resolución formulada tendrá el carácter de definitiva.

Examinadas las alegaciones aducidas en su caso por los interesados se formulará la propuesta de resolución definitiva, que deberá expresar el solicitante o la relación de solicitantes para los que se propone la concesión de la subvención, y su cuantía, especificando su evaluación y los criterios de valoración seguidos para efectuarla.

El expediente de concesión de subvenciones contendrá el informe de los servicios jurídicos en el que conste que de la información que obra en su poder se desprende que los beneficiarios cumplen todos los requisitos necesarios para acceder a las mismas.

5. Las propuestas de resolución provisional y definitiva no crean derecho alguno a favor del beneficiario propuesto frente al Ayuntamiento, mientras no se le haya notificado la resolución de concesión.

b. Resolución

1. Una vez formulada la propuesta de resolución definitiva, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 88 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, la Alcaldía Presidencia resolverá el procedimiento.

2. La resolución se motivará de conformidad con lo que disponga la Ordenanza reguladora de Subvenciones y estas bases debiendo, en todo caso, quedar acreditados en el procedimiento los fundamentos de la resolución que se adopte.

3. La resolución, además de contener el solicitante o relación de solicitantes a los que se concede la subvención hará constar, en su caso, de manera expresa, la desestimación del resto de las solicitudes.

4. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento no podrá exceder de seis meses, salvo que una norma con rango de ley establezca un plazo mayor o así venga previsto en la normativa de la Unión Europea. El plazo se computará a partir de la publicación de la correspondiente convocatoria, salvo que la misma posponga sus efectos a una fecha posterior.

5. El vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado la resolución legitima a los interesados para entender desestimada por silencio administrativo la solicitud de concesión de la subvención.

Duodécima. Obligaciones de las entidades beneficiarias

Son obligaciones de las entidades beneficiarias:

- a) Realizar las actividades o ejecutar los proyectos.
- b) Facilitar a la Alcaldía Presidencia las tareas de seguimiento y control.
- c) Someterse a las acciones de control financiero de la Intervención General del Ayuntamiento de Burriana, en relación con la subvención concedida.
- d) Comunicar, tan pronto como se conozca la concesión de la subvención solicitada y, en todo caso, con anterioridad al plazo de justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos, la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas.
- f) Presentar la cuenta justificativa a que se refiere la base 12.3.
- g) Comunicar cualquier variación que se hubiese producido respecto de los datos consignados en la solicitud presentada.
- h) La entidad beneficiaria de la subvención está obligada a someterse a las actuaciones de comprobación y y control financiero, de conformidad con lo que dispone el art. 14.1.c) de la LGS. Asimismo, en su caso, se le podrá requerir la presentación de libros y registros específicos para garantizar la adecuada justificación (art. 17.3.h LGS)
- i) Cumplir cuantas obligaciones se hallen previstas para el régimen de subvenciones y ayudas públicas, que le sean aplicables a la presente orden, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Subvenciones y su Reglamento de desarrollo, en la Ordenanza General de Subvenciones y en las bases de ejecución del Presupuesto Municipal vigente.

Decimotercera. Justificación y pago de las subvenciones

1. A los efectos de la justificación de las subvenciones concedidas, se estará a lo que se disponga al respecto en las bases de ejecución del Presupuesto municipal, en la Ley General de Subvenciones y en su Reglamento de desarrollo.

2. La justificación por el beneficiario del cumplimiento de las condiciones impuestas y de la consecución de los objetivos previstos en el acto de concesión de la subvención, revestirá, la modalidad de cuenta justificativa simplificada.

3. La justificación de la subvención se realizará conforme al modelo normalizado de justificación de subvenciones del Ayuntamiento de Burriana, que contendrá la información que se indica en el artículo 75 del Reglamento General de Subvenciones, debidamente firmado por la presidencia y secretaria de la asociación, al que se adjuntará:

- Una memoria explicativa y gráfica de la actividad realizada (denominación, fechas celebración, participantes, valoración....) y relacionando los gastos realizados, firmada por la presidencia de la asociación.

- Facturas y justificantes de los pagos. Deberán presentarse numeradas y ordenadas conforme lo descrito en el modelo de justificación.

4. Los gastos certificados tienen que ser iguales o superiores al importe del presupuesto presentado.

5. Únicamente se considerarán gastos subvencionables los de carácter corriente, que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada, resulten estrictamente necesarios y se realicen desde el día 1 de septiembre de 2025 hasta el día 31 de agosto de 2026.

En ningún caso el coste de adquisición de los gastos subvencionables podrá ser superior al valor de mercado.

6. No se aceptarán como gastos subvencionables la compra de bebidas alcohólicas, gastos o facturas de restaurantes, cuotas (como cuotas de inscripción en otras entidades), tasas, gastos de gestoría, comisiones bancarias, pólizas de seguros, adquisición de equipamiento y mobiliario de la asociación y cualquier otro gasto no imputable directamente a la ejecución del proyecto o actividad subvencionada.

Serán subvencionables los gastos de suministros (agua, luz y teléfono fijo) y alquiler de local hasta un máximo del 10% del importe de la subvención concedida y no serán subvencionados los gastos de telefonía móvil en ningún caso.

7. El plazo para presentar la documentación justificativa será como máximo hasta el día 30 de noviembre de 2026.

8. Para la justificación de las ayudas, será necesario presentar la documentación suficiente y adecuada que acredite los gastos derivados de la realización de las actividades objeto de la presente convocatoria.

La documentación justificativa deberá corresponder, ineludiblemente, a gastos realizados desde el día 1 de septiembre de 2025 hasta el día 31 de agosto de 2026, y deberá constar de los siguientes documentos:

- Facturas originales o copias compulsadas legalmente emitidas por la empresa que se haya contratado para realizar la/s actividad/es y/o nóminas del personal contratado. Caso de imputarse la Seguridad Social deberán presentarse, además de la nómina, los TC1 y TC2.

- Cualquier otro tipo de gasto elegible que se impute deberá venir justificado con la correspondiente factura en la que conste como cliente expresamente la asociación juvenil beneficiaria y la actividad o proyecto subvencionado.

9. El pago de las ayudas y subvenciones contempladas en estas bases se efectuará previa justificación de las actividades subvencionadas.

Decimocuarta. Minoración o revocación de la resolución de concesión

1. La alteración de alguna de las características no esenciales del proyecto aprobado, el incumplimiento de algunas condiciones establecidas en la resolución, la falta de justificación de la totalidad de los gastos subvencionados y la concesión, con posterioridad a la presentación de la solicitud, de otras ayudas públicas o privadas que en su conjunto superen el coste de la actividad a desarrollar por la entidad beneficiaria, podrá dar lugar a la minoración de la subvención concedida.

2. El incumplimiento por la entidad beneficiaria de cualquiera de los requisitos, condiciones y demás circunstancias que dieron lugar al otorgamiento de la subvención, la variación de la finalidad de la actuación, la falta de justificación de la acción y las demás causas previstas en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, dará lugar a la incoación, por el órgano competente para la concesión de las ayudas, del correspondiente procedimiento, que podrá finalizar, en su caso, con la revocación de la subvención y la obligación de reintegrar las cantidades indebidamente percibidas y el interés de demora.

3. En el caso de que no se lleve a cabo la realización de la totalidad del proyecto, la subvención no podrá superar los porcentajes de aportación del Ayuntamiento de Burriana que se especifican en la base séptima de esta convocatoria, aplicados sobre el coste realmente ejecutado.

4. En la tramitación del procedimiento se garantizará, en todo caso, el derecho del interesado al trámite de audiencia.

5. El plazo máximo para resolver será de seis meses desde el momento en que se incoe el expediente de revocación o minoración, y en su caso, reintegro. Una vez transcurrido el referido plazo sin resolución expresa, supondrá la caducidad del procedimiento, pero no la prescripción de la acción.

6. Las cantidades que se tengan que reintegrar tendrán la consideración de ingresos de derecho público, a efectos del procedimiento aplicable para su cobranza.

Decimoquinta. Aceptación de las bases

La participación en la presente convocatoria implica la aceptación íntegra de sus bases.

En lo no previsto en las presentes bases, se estará a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, Ordenanza General de Subvenciones (BOP núm. 139, de 19.11.2013), Plan estratégico de Subvenciones 2026, Bases de ejecución del Presupuesto Municipal para el ejercicio de 2026 y demás normativa de legal aplicación."

(....) Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante la Alcaldía-Presidencia en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a aquél en que tenga lugar la publicación de la presente resolución, de acuerdo con lo que establecen los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas o, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo de la Ciudad de Castelló de la Plana, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la publicación de la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. Sin perjuicio de que se pueda ejercitar cualquier otro que se estime oportuno”.

Burriana, 20 de julio de 2026

El alcalde presidente: Jorge Monferrer Daudí

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03388-2026

BORRIANA/BURRIANA

SECCIÓN II

Negociado de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Patrimonio

Expte 9711/2025 – PM 10/2025

ANUNCIO

Por Decreto de la Alcaldía Presidencia n.º 2026-3040, de fecha 23 de julio de 2026, se resuelve aprobar proyecto básico y de ejecución de las obras "Consultorio Auxiliar Puerto de Burriana" (RE-13307/2026//Expte.9711/2025-PM10/2025), redactado por los arquitectos Lucas Castellet Artero (n.º de colegiado del CTAC 3862) y Juan Ramón Castellet Chabrera (n.º de Colegiado 10063 del CTAC), que presenta un presupuesto base de licitación de 1.999.892,42 € (IVA incluido), e incorpora los estudios de gestión de residuos y de seguridad y salud.

Las obras a ejecutar se financian por la Generalitat Valenciana en el marco normativo del Decreto-Ley 12/2025, de 22 de julio, del Consell, por el que se establece el régimen jurídico de cooperación entre la Generalitat y los ayuntamientos de la Comunitat Valenciana para la construcción y ampliación de centros públicos sanitarios de la Generalitat en el ámbito de la atención primaria.

En Burriana

Firmado electrónicamente al margen

Burriana, 24 de julio de 2026

Alcalde

Jorge Monferrer Daudí

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03541-2026-U

BORRIOL

Expediente n.º: 2591/2026

Procedimiento: E.M.C. 25/2026 CRÉDITO EXTRAORDINARIO FINANCIADO POR REMANENTE DE TESORERIA PARA GASTOS GENERALES. PLENO JULIO 2026.

ANUNCIO APROBACIÓN INICIAL CRÉDITO EXTRAORDINARIO N.º. 25/2026

El Pleno del Ayuntamiento de Borriol, en sesión celebrada el día 30 de julio de 2026, acuerdo la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº 25/2026 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de crédito extraordinario.

Por tanto, aprobado inicialmente el expediente, se expone al público por un periodo de quince días, durante los cuales los interesados podran examinarlo y presentar Oreclamacions ante el Pleno.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, dicho acuerdo se considerará aprobado definitivamente, sin necesidad de nueva sesión plenaria.

Borriol a 03 de agosto de 2026
El alcalde
Hector Ramos Portoles

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03542-2026-U

BORRIOL

Expediente n.º: 2552/2026

Procedimiento: E.M.C. 23/2026 SUPLEMENTO DE CRÉDITO FINANCIADO POR REMANENTE DE TESORERIA PARA GASTOS GENERALES. PLENO JULIO 2026

ANUNCIO APROBACIÓN INICIAL SUPLEMENTO DE CRÉDITO N.º. 23/2026

El Pleno del Ayuntamiento de Borriol, en sesión celebrada el día 30 de julio de 2026, acuerdo la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos n.º 23/2026 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de Crédito.

Por tanto, aprobado inicialmente el expediente, se expone al público por un periodo de quince días, durante los cuales los interesados podran examinarlo y presentar Oreclamacions ante el Pleno.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, dicho acuerdo se considerará aprobado definitivamente, sin necesidad de nueva sesión plenaria.

Borriol a 03 de agosto de 2026
El alcalde
Hector Ramos Portoles

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03319-2026

CASTELLÓ DE LA PLANA / CASTELLÓN DE LA PLANA

ANUNCIO

Asunto: Sustitución temporal de la Alcaldesa el 18 de julio de 2026
Servicio: Secretaria General d'Administració Municipal
Expediente: 79405/2026

Por la presente se hace público que el 14 de julio de 2026 la Alcaldesa dictó el decreto 2026-6741 del tenor literal siguiente:

«Atés que, en cas d'absència o malaltia l'Alcaldessa siga substituïda pels Tinents d'Alcaldia, per l'orde de nomenament, de conformitat amb el que disposen els articles 125.1 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, en relació amb els articles 12 i 17.1 del reglament orgànic d'organització i funcionament del govern i l'administració de l'ajuntament de Castelló de la Plana, i estant prevista l'absència de l'Alcaldessa el dia 18 de juliol de 2026.

RESOLC

PRIMER.- Disposar la substitució temporal de l'Alcaldessa, Begoña Carrasco García, de manera que el dia 18 de juliol de 2026 les funcions que corresponen a aquesta Alcaldia s'exerciran pel Primer Tinent d'Alcaldia, Sergio Toledo Llorens.

SEGON.- Notificar la present resolució a la persona designada.

TERCER.- Donar compte a la Junta de Govern Local, al Ple de l'Ajuntament en la primera sessió que celebri i publicar anunci en el Butlletí Oficial de la Província.»

* * *

«Estando dispuesto que, en caso de ausencia o enfermedad la Alcaldesa sea sustituida por los Tenientes de Alcaldía, por el orden de nombramiento, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 125.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en relación con los artículos 12 y 17.1 del Reglamento Orgánico de Organización y Funcionamiento del Gobierno y la Administración del Ayuntamiento de Castelló de la Plana, y estando prevista la ausencia de la Alcaldesa el día 18 de julio de 2026.

RESUELVO

PRIMERO.- Disponer la sustitución temporal de la Alcaldesa, Begoña Carrasco García, de forma que el día 18 de julio de 2026 las funciones que corresponden a esta Alcaldía se ejercerán por el Primer Teniente de Alcaldía, Sergio Toledo Llorens.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la persona designada.

TERCERO.- Dar cuenta a la Junta de Gobierno Local, al Pleno del Ayuntamiento en la primera sesión que celebre y publicar anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con el artículo 11.3 del Reglamento Orgánico de Organización y Funcionamiento del Gobierno y la Administración Municipal de este Ayuntamiento.

Castelló de la Plana, 20 de julio de 2026

Eduardo G. Pozo Bouzas, Secretario General de Administración Municipal

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE EN LA FECHA INDICADA AL MARGEN

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03380-2026

CASTELLÓ DE LA PLANA / CASTELLÓN DE LA PLANA

Anuncio

Asunto:	Sustitución temporal de los/as miembros del gobierno municipal durante el mes de agosto
Servicio:	Secretaria General d'Administració Municipal
Expediente:	81361/2026

Por la presente se hace público que el 23 de julio de 2026 la Alcaldesa dictó el decreto 2026-6945 del tenor literal siguiente:

«Visto el Decreto de Alcaldía 2023-6043 de 4 de julio por el que se delegan determinadas atribuciones de la Alcaldesa a favor de los miembros del Gobierno Municipal y el acuerdo de delegación de competencias de la Junta de Gobierno Local de la misma fecha por el que se delegan competencias de dicho órgano a favor de los miembros del gobierno municipal.

Estando dispuesto que, en caso de ausencia o enfermedad la Alcaldesa sea sustituida por los Tenientes de Alcaldía, por el orden de nombramiento, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 125.1 de la Ley 7 /1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en relación con los artículos 12 y 17.1 del Reglamento Orgánico de Organización y Funcionamiento del Gobierno y la Administración del Ayuntamiento de Castelló de la Plana.

Considerando que el apartado vigésimo octavo del decreto antes citado dispone que «en casos de vacante, abstención o ausencia por cualquier motivo (tales como enfermedades o vacaciones), las competencias delegadas en virtud del presente decreto se entenderán automáticamente conferidas por sustitución al miembro del Gobierno Municipal que se designe mediante resolución de la Alcaldía. Cuando no sea posible dictar resolución expresa, de manera excepcional y en casos justificados, dichas competencias podrán ser ejercidas de forma puntual por sustitución por el Delegado del Área de Gobierno en que se integre la concejalía (o quien sustituya a éste)».

Similar previsión establece, de forma análoga, el apartado vigésimo tercero del acuerdo de la Junta de Gobierno Local.

Considerando la ausencia temporal de los miembros del Gobierno Municipal con motivo de sus vacaciones que se nombran a continuación, por la presente

RESOLUCIÓN

PRIMERO.- Disponer la sustitución temporal de los/as miembros del Gobierno Municipal que se nombran a continuación de la siguiente forma:

Concejal/a	Periodo de ausencia	Sustituto/a
Sergio Toledo Llorens	Del 3 al 16 de agosto	Ester Giner Hidalgo
Vicent Sales Mateu	Del 1 al 9 de agosto	Juan Carlos Redondo Gamero
	Del 10 al 15 de agosto	Ester Giner Hidalgo
María España Novoa	Del 20 al 27 de agosto	Vicent Sales Mateu
Paco Cabañero Catalán	Del 17 al 20 de agosto	Vicent Sales Mateu
Gonzalo Romero Casaña	Del 17 al 30 de agosto	Sergio Toledo Llorens
Antonio Ortolá Ortolá	Del 17 al 21 de agosto	Alberto Vidal Guerrero
	Del 22 al 26 de agosto	Arantxa Miralles Benages
Alberto Vidal Guerrero	Del 22 al 31 de agosto	Antonio Ortolá Ortolá

SEGUNDO.- Atribuir automáticamente las delegaciones conferidas por la Alcaldía o la Junta de Gobierno Local en favor de los concejales y concejales designados en virtud del punto anterior durante el periodo de la sustitución, de conformidad con el Decreto de esta Alcaldía 2023-6043 de 4 de julio y el acuerdo de Junta de Gobierno Local de la misma fecha.

TERCERO.- Notificar a las personas designadas y sus sustitutos/as.

CUARTO.- Dar cuenta a la Junta de Gobierno Local, al Pleno del Ayuntamiento en la primera sesión que celebre y publicar anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con el artículo 11.3 del Reglamento Orgánico de Organización y Funcionamiento del Gobierno y la Administración Municipal de este Ayuntamiento.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE EN LA FECHA INDICADA AL MARGEN

Castellón de la Plana, 24 de julio de 2026

Secretario General de Administración Municipal

Eduardo G. Pozo Bouzas

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03386-2026

CASTELLÓ DE LA PLANA / CASTELLÓN DE LA PLANA

La Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el 16 de julio de 2026, adoptó el acuerdo con el tenor literal siguiente:

"El 18 de junio de 2024 se publica en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana número 9873 la Orden 13/2024, de 13 de junio, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para la contratación de personas desempleadas por entidades locales de la Comunitat Valenciana.

Mediante Resolución de 30 de marzo de 2026, de la Dirección General, publicada en el DOGV número 10337, de 8 de abril de 2026, se convocan para el ejercicio 2026 las subvenciones destinadas a la contratación de mujeres desempleadas por ayuntamientos de la Comunitat Valenciana.

En base a dicha Resolución y siguiendo instrucciones del delegado del Área de Gobierno de Impulso Económico, Empleo y Capital Humano, el 15 de abril de 2026 se presenta ante LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación solicitud de subvención por importe de 225.900,00 euros para la contratación de mujeres desempleadas durante 10 meses (hasta el 31 de mayo de 2027, fecha en que finalizará el periodo subvencionable).

En fecha 8 de julio de 2026 con registro de entrada 2026-E-RC-26731 se notifica a este Ayuntamiento la resolución de la dirección general de empleo y formación de 7 de julio de 2026, por la que se concede una subvención global máxima de 69.766,20 euros (número de expediente EMDONA/2026/227/12) para la contratación de mujeres desempleadas que figuren inscritas como demandantes de empleo en los Espais Labora de la Generalitat, bajo la modalidad de contrato vinculado a programas de activación para el empleo y con la finalidad de incrementar su empleabilidad mediante la adquisición de experiencia laboral.

Vista la Orden 13/2024, de 13 de junio, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para la contratación de personas desempleadas por entidades locales de la Comunidad Valenciana.

Resulta de aplicación la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y su Reglamento, aprobado por RD 887/2006, de 21 de julio.

Dado que el órgano competente para la aceptación de la ayuda económica es la Junta de Gobierno Local, tal y como establece el artículo 127.1.g de la ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Y a la vista del informe favorable de la jefatura de Negociado de la Agencia de Desarrollo Local-Adjuntía de Sección, debidamente conformado por la jefatura de la Sección de Impulso de la Actividad Económica y el Empleo; y en virtud del artículo 127.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Por todo lo cual, y a propuesta de la delegación del Área de Gobierno de Impulso Económico, Empleo y Capital Humano SE ACUERDA:

PRIMERO: Aceptar la subvención otorgada por LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación por un importe total de 69.766,20 euros, destinada a la contratación durante 10 meses de mujeres desempleadas con la finalidad de incrementar su empleabilidad mediante la adquisición de experiencia laboral.

SEGUNDO: Delegar en el Delegado del Área de Gobierno de Impulso Económico, Empleo y Capital Humano el ejercicio de las competencias relativas a la autorización del gasto derivado de la actuación subvencionada, así como la adopción de cuantos actos y trámites administrativos sean de competencia de la Junta de Gobierno Local y resulten necesarios para su ejecución, de conformidad con el punto XXV del Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 4 de julio de 2023.

TERCERO: Dar traslado del acuerdo que se adopte en su momento al órgano de Gestión Presupuestaria y Contabilidad, a los efectos oportunos.

CUARTO: Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia.

QUINTO: Dar cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre”.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Castellón de la Plana, 23 de julio de 2026

La Jefa de la Sección de Impulso de la Actividad Económica y el Empleo

María José Martín de Jesús

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03387-2026

CASTELLÓ DE LA PLANA / CASTELLÓN DE LA PLANA

La Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el 16 de julio de 2026, adoptó el acuerdo con el tenor literal siguiente:

"El 18 de junio de 2024 se publica en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana número 9873 la Orden 13/2024, de 13 de junio, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para la contratación de personas desempleadas por entidades locales de la Comunitat Valenciana.

Mediante Resolución de 30 de marzo de 2026, de la Dirección General, publicada en el DOGV número 10335, de 2 de abril de 2026, se convocan para el ejercicio 2026 las subvenciones destinadas a la contratación de personas desempleadas menores de 30 años por los ayuntamientos de la Comunitat Valenciana.

En base a dicha Resolución y siguiendo instrucciones del delegado del Área de Gobierno de Impulso Económico, Empleo y Capital Humano, el 15 de abril de 2026 se presenta ante LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación solicitud de subvención por importe de 225.900,00 euros para la contratación de personas desempleadas menores de 30 años durante 10 meses (hasta el 31 de mayo de 2027, fecha en que finalizará el periodo subvencionable).

En fecha 7 de julio de 2026 con registro de entrada 2026-E-RC-26569 se notifica a este Ayuntamiento la resolución de la dirección general de empleo y formación de 5 de julio de 2026, por la que se concede una subvención global máxima de 66.872,89 euros (número de expediente EMCORP/2026/268/12) para la contratación de personas desempleadas menores de 30 años que figuren inscritas como demandantes de empleo en los Espais Labora de la Generalitat, bajo la modalidad de contrato vinculado a programas de activación para el empleo y con la finalidad de incrementar su empleabilidad mediante la adquisición de experiencia laboral.

Vista la Orden 13/2024, de 13 de junio, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para la contratación de personas desempleadas por entidades locales de la Comunidad Valenciana.

Resulta de aplicación la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y su Reglamento, aprobado por RD 887/2006, de 21 de julio.

Dado que el órgano competente para la aceptación de la ayuda económica es la Junta de Gobierno Local, tal y como establece el artículo 127.1.g de la ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Y a la vista del informe favorable de la jefatura de Negociado de la Agencia de Desarrollo Local-Adjuntía de Sección, debidamente conformado por la jefatura de la Sección de Impulso de la Actividad Económica y el Empleo; y en virtud del artículo 127.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Por todo lo cual, y a propuesta de la delegación del Área de Gobierno de Impulso Económico, Empleo y Capital Humano SE ACUERDA:

PRIMERO: Aceptar la subvención otorgada por LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación por un importe total de 66.872,89 euros, destinada a la contratación durante 10 meses de personas desempleadas menores de 30 años con la finalidad de incrementar su empleabilidad mediante la adquisición de experiencia laboral.

SEGUNDO: Delegar en el Delegado del Área de Gobierno de Impulso Económico, Empleo y Capital Humano el ejercicio de las competencias relativas a la autorización del gasto derivado de la actuación subvencionada, así como la adopción de cuantos actos y trámites administrativos sean de competencia de la Junta de Gobierno Local y resulten necesarios para su ejecución, de conformidad con el punto XXV del Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 4 de julio de 2023.

TERCERO: Dar traslado del acuerdo que se adopte en su momento al órgano de Gestión Presupuestaria y Contabilidad, a los efectos oportunos.

CUARTO: Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia.

QUINTO: Dar cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre”.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Castellón de la Plana, 23 de julio de 2026

La Jefa de la Sección de Impulso de la Actividad Económica y el Empleo

María José Martín de Jesús

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03552-2026-U

CULLA

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL

El Pleno del Ayuntamiento de Culla, en sesión ordinaria celebrada el día 31 de julio de 2026, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos n.º 3/2026.02 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de crédito extraordinario y suplemento de crédito.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En Culla, a la fecha de la firma electrónica que consta al margen

Culla, a 03 de agosto de 2026.

El Alcalde,
Heredio Bellés Sales.

(Documento firmado electrónicamente)

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03537-2026-U

LA VILAVELLA

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario de fecha 25 de junio de 2026, sobre el expediente de modificación de créditos n.º 3/2026.02, que se hace público resumido por capítulos:

ESTADO DE GASTOS	
A) Operaciones No Financieras	
A.1. Operaciones corrientes	
Capítulo I: Gastos de Personal	65.500,00 €
Capítulo II: Gastos en Bienes Corrientes y Servicios	60.000,00 €
Capítulo III: Gastos Financieros	0,00 €
Capítulo IV: Transferencias Corrientes	0,00 €
Capítulo V: Fondo de Contingencia y otros Imprevistos	-65.500,00 €
Total operaciones corrientes	60.000,00 €
A.2. Operaciones de capital	
Capítulo VI: Inversiones Reales	0,00 €
Capítulo VII: Transferencias de Capital	0,00 €
Total operaciones de capital	0,00 €
Total Operaciones No Financieras	60.000,00 €
B) Operaciones Financieras	
Capítulo VIII: Activos Financieros	0,00 €
Capítulo IX: Pasivos Financieros	0,00 €
Total operaciones financieras	0,00 €
TOTAL ESTADO DE GASTOS	60.000,00 €

ESTADO DE INGRESOS	
A) Operaciones No Financieras	
A.1. Operaciones corrientes	
Capítulo I: Impuestos Directos	0,00 €
Capítulo II: Impuestos Indirectos	0,00 €
Capítulo III: Tasas y Otros Ingresos	0,00 €
Capítulo IV: Transferencias Corrientes	0,00 €
Capítulo V: Ingresos Patrimoniales	0,00 €
Total operaciones corrientes	0,00 €

A.2. Operaciones de capital	
Capítulo VI: Enajenación de Inversiones Reales	0,00 €
Capítulo VII: Transferencias de Capital	0,00 €
Total operaciones de capital	0,00 €
Total Operaciones No Financieras	0,00 €
B) Operaciones Financieras	
Capítulo VIII: Activos Financieros	60.000,00 €
Capítulo IX: Pasivos Financieros	0,00 €
Total Operaciones Financieras	60.000,00 €
TOTAL ESTADO DE INGRESOS	60.000,00 €

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

La Alcaldesa-presidenta, Dña. Anna Belén Carratalá Martínez
La Vilavella, 3 de agosto de 2026

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03350-2026

LES COVES DE VINROMÀ**EDICTO DE NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE LIQUIDACIONES Y ANUNCIO DE COBRANZA****SUMARIO**

Resolución de Alcaldía n.º 0333/2026, por la que se aprueban el padrón y las liquidaciones integrantes de la TASA POR LUDOTECA, correspondiente a junio de 2026.

TEXTO

Habiéndose aprobado el mencionado padrón fiscal y las liquidaciones integrantes de este, a efectos de su notificación colectiva, se publica el mismo para su general conocimiento en cumplimiento de los artículos 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y 24 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio.

Dicho padrón y las liquidaciones integrantes de este, se expondrán al público por un plazo de veinte días a contar desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio, en el BOP, en las dependencias de la Corporación, así como en su sede electrónica

<http://lescovesdevinroma.sedelectronica.es>.

Contra el acto de aprobación del citado padrón y/o las liquidaciones contenidas en este podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del periodo de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14.2.c) del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en período voluntario del mencionado tributo en:

Localidad: les Coves de Vinromà
Ayuntamiento, oficinas municipales, plaça d'Espanya, 19
Horario: de 09:00 a 14:00, de lunes a viernes.

CONCEPTO	TASA POR LUDOTECA
PLAZO COBRO EN VOLUNTARIA	HASTA EL 31/08/2026
FECHA CARGO EN CUENTA	12/08/2026

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

Les Coves de Vinromà, 22 de julio de 2025.
La Alcaldesa,
(documento firmado electrónicamente)
Fdo. Dña. Irma Povedano Salvador

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03366-2026

LES COVES DE VINROMÀ

A N U N C I O

Por resolución de Alcaldía 0337/2026, de 23 de julio de 2026, se ha aprobado el padrón de la tasa por prestación del servicio de suministro de agua potable y la tasa de alcantarillado correspondiente al segundo trimestre de 2026.

Dicho padrón se expone al público por plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente anuncio, durante el cual estará a disposición de los interesados en las oficinas y en la sede electrónica del Ayuntamiento

<https://lescovesdevinroma.sedelectronica.es/info.0>, que podrán examinarlos y formular las reclamaciones que estimen oportunas.

El periodo de cobro voluntario finalizará el 30 de junio de 2026. Transcurrido dicho plazo las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y en su caso las costas producidas.

En les Coves de Vinromà, a 23 de julio de 2026.

La Alcaldesa-Presidenta.

Doña Irma Povedano Salvador.

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03530-2026-U

MONCOFA

EXP. 3760/2026 – Premios mejores expedientes académicos. Curso 2024/2025

**ANUNCIO DECRETO RESOLUCIÓN DEFINITIVA BECAS FORMATIVAS JÓVENES ESTUDIANTES
EJERCICIO 2026.**

D. Wenceslao Alós Valls, alcalde del Ayuntamiento de Moncofa, en virtud de las competencias atribuidas por el artículo 21.1.a, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Visto el informe emitido por el órgano instructor de fecha 29 de julio de 2026, que se transcribe a continuación:

"Vista la "ordenanza reguladora de las bases para la concesión de becas a estudiantes que realicen prácticas formativas en el ayuntamiento de Moncofa", aprobada en sesión plenaria de fecha 30 de abril de 2020 y publicada en el BOP núm. 75 de fecha 23 de junio de 2020.

Vista la convocatoria de becas formativas para el ejercicio 2026, aprobada por Decreto de alcaldía nº 2026-2507, de 15 de junio de 2026, publicada en el BO de la provincia de Castellón en fecha 20 de junio de 2026, que abre un plazo de 15 días hábiles para la presentación de solicitudes, del 20 de junio de 2026 al 13 de julio de 2026, ambos inclusive.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes para la convocatoria de becas para la realización de prácticas formativas en el Ayuntamiento de Moncofa durante el ejercicio 2025, no se ha recibido solicitud alguna.

En fecha 14 de julio de 2026 tiene entrada en el Ayuntamiento de Moncofa solicitud de ABG, DNI **2916***, con nº de registro 2026-E-RC-4934.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

- Ordenanza reguladora de las bases para la concesión de becas a estudiantes que realicen prácticas formativas en el ayuntamiento de Moncofa", aprobada en sesión plenaria de fecha 30 de abril de 2020 y publicada en el BOP núm. 75 de fecha 23 de junio de 2020.

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

A la vista de cuanto antecede se propone la adopción de la siguiente

CONCLUSIÓN

Primero. Inadmitir la solicitud de ABG, DNI **2916***, con nº de registro 2026-E-RC-4934, de fecha 14 de julio de 2026, por haber sido presentada fuera del plazo de presentación de solicitudes establecido.

Segundo. Declarar desierto el procedimiento de concesión de becas a estudiantes que realicen prácticas formativas en el ayuntamiento de Moncofa ante la ausencia de solicitudes presentadas dentro del plazo establecido.

Este es el informe que tengo a bien emitir sin perjuicio de mejor opinión fundada en derecho y que elevo al órgano competente para que acuerde cuanto se considera oportuno."

Atendiendo a todo lo expuesto,

RESUELVO

Primero.- Inadmitir la solicitud de ABG, DNI **2916***, con nº de registro 2026-E-RC-4934, de fecha 14 de julio de 2026, por haber sido presentada fuera del plazo de presentación de solicitudes establecido.

Segundo.- Declarar desierto el procedimiento de concesión de becas a estudiantes que realicen prácticas formativas en el ayuntamiento de Moncofa ante la ausencia de solicitudes presentadas dentro del plazo establecido.

Tercero.- Publicar la presente resolución en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón.

Cuarto.- Dar cuenta al Pleno de la presente resolución.

El alcalde, Wenceslao Alós Valls
Moncofa, 31 de julio de 2026

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03534-2026-U

NULES

EDICTO

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en relación con el artículo 169 del mismo Texto Refundido, y el artículo 38.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI del texto antes citado, en relación con el artículo 20.1 del mismo, se pone en conocimiento que el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 31 de julio de 2026 ha aprobado inicialmente el Expediente de Modificación de créditos nº 10/2026, consistente en suplementos de créditos y créditos extraordinarios financiados con bajas por anulación, de conformidad a la Orden EHA/3565/2008, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las Entidades locales.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y en relación a los motivos recogidos en el artículo 170.2 del mismo, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

- a) Plazo de exposición pública y admisión de reclamaciones: 15 días hábiles a partir de la fecha de inserción del citado anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.
- b) Oficina de presentación: Registro General.
- c) Órgano contra que se reclama: Ayuntamiento en Pleno.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará definitivamente aprobado dicho acuerdo.

Nules, 31 de julio de 2026

ALCALDE_PRESIDENTE DEL MI AYUNTAMIENTO DE NULES

David García Pérez

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03536-2026-U

NULES**EDICTO**

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en relación con el artículo 169 del mismo Texto Refundido, y el artículo 38.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI del texto antes citado, en relación con el artículo 20.1 del mismo, se pone en conocimiento que el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 31 de julio de 2026 ha aprobado inicialmente el Expediente de Modificación de créditos nº 12/2026, consistente en suplementos de créditos financiados con bajas por anulación, de conformidad a la Orden EHA/3565/2008, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las Entidades locales.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y en relación a los motivos recogidos en el artículo 170.2 del mismo, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

- a) Plazo de exposición pública y admisión de reclamaciones: 15 días hábiles a partir de la fecha de inserción del citado anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.
- b) Oficina de presentación: Registro General.
- c) Órgano contra que se reclama: Ayuntamiento en Pleno.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará definitivamente aprobado dicho acuerdo.

Nules, 31 de julio de 2026

ALCALDE_PRESIDENTE DEL MI AYUNTAMIENTO DE NULES

David García Pérez

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03347-2026

ONDA

ANUNCIO

La Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria del día 17 de julio de 2026, ha adoptado, entre otros, acuerdo de concesión de la siguiente subvención:

AYUDAS ECONÓMICAS A EMPRESAS UBICADAS EN ONDA DESTINADAS AL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS, PERTENECIENTES A COLECTIVOS DETERMINADOS, EMPADRONADAS EN ONDA, EJERCICIO 2026				
FECHA ACUERDO	BENEFICIARIO	NIF/CIF	NÚM. CONTRATOS	IMPORTE
17/07/26	ALINA COSMINA STANCIU	****1168*	1	4.000,00 €
17/07/26	REALONDA SA	A12004180	2	8.000,00 €

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Onda, aprobada mediante acuerdo del Ayuntamiento Pleno en sesión de fecha de 30 enero de 2006.

Asimismo, se hace constar que los acuerdos íntegros de concesión de las subvenciones se han expuesto en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento.

ONDA, 21 DE JULIO 2026
CARMEN BALLESTER FELIU, ALCALDESA

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03546-2026-U

VILA-REAL

ANUNCIO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 3 de agosto de 2026, aprobó inicialmente el expediente de modificación de créditos mediante Suplementos de Créditos número 10/2026 financiado mediante Remanente de Tesorería para Gastos Generales y Bajas por Anulación.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, queda expuesto al público, por plazo de quince días al objeto de que las personas interesadas puedan examinar el expediente y presentar reclamaciones al Pleno. El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se presentaran reclamaciones.

VILA-REAL, 3 DE AGOSTO DE 2026.
ALCALDE - PRESIDENTE,
JOSÉ BENLLOCH FERNÁNDEZ

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03547-2026-U

VILA-REAL

ANUNCIO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 3 de agosto de 2026, aprobó inicialmente el expediente de créditos extraordinarios número 9/2026 financiado mediante Remanente de Tesorería para Gastos Generales y cambio de afectación de remanente de Tesorería para Gastos con Financiación Afectada.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, queda expuesto al público, por plazo de quince días al objeto de que las personas interesadas puedan examinar el expediente y presentar reclamaciones al Pleno. El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se presentaran reclamaciones.

VILA-REAL, 3 DE AGOSTO DE 2026
ALCALDE-PRESIDENTE
JOSÉ BENLLOCH FERNÁNDEZ

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03548-2026-U

VILLAMALUR

ANUNCIO

Transcurrido el trámite de información pública del expediente de modificación de crédito núm. 04/2026, aprobado inicialmente por acuerdo del Pleno ordinario del Ayuntamiento de fecha 25 de junio de 2026, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº. 77, de 27 de junio, sin haberse presentado ningún tipo de reclamación, dicho expediente se ha aprobado con carácter definitivo, de conformidad con lo que establece el RD 500/1990, de 20 de abril, que desarrolla el Capítulo I de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales y 177 en relación con el 169, ambos del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Rectificado el error material en la suma del Suplemento de Créditos que debe ser 53.000,00 € en vez de 40.000,00 que aparecía por error; y en la totalidad del expediente, que debe ser 63.500 €.

En cumplimiento de lo dispuesto en los preceptos legales antes mencionados, se publica a continuación un resumen a nivel de capítulos de la aprobación definitiva:

ESTADO DE GASTOS – SUPLEMENTO DE CREDITOS:

Capítulo I	Gastos de Personal	1.500,00 €
Capítulo II	Gastos en Bienes Corrientes	51.500,00 €
Total MC.4		53.000,00 €

ESTADO DE GASTOS – CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS;

Capítulo I	Gastos de Personal	1.500,00 €
Capítulo II	Gastos en Bienes Corrientes	6.000,00 €
Capítulo VI	Inversiones	3.000,00 €
Total MC-4		10.500,00 €
Total Expediente Modificación n. 4/2026.....		63.500,00 €

FINANCIACION:

Remanente de Tesorería para gastos Generales	63.500,00 €
--	-------------

Contra la aprobación definitiva, las personas legitimadas podrán interponer recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, en el plazo de dos meses desde el día siguiente de la publicación de este anuncio, de acuerdo con el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

En Villamalur, a 3 de agosto de 2026
La Alcaldesa
Fdo. Doña Rosa María Gómez Sancho

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03341-2026

VINARÒS

ANUNCIO

Expediente n.º: 1044/2026

Asunto: actuación de las brigadas de mitigación del Consorcio Provincial de Bomberos de Castellón en zona interficie urbano-forestal, en el municipio de Vinaròs

Por Decreto de Alcaldía n.º 2026- 2870, de fecha 9 de julio de 2026 se ha resuelto ordenar el cumplimiento de los deberes legales de conservación, mantenimiento y prevención de incendios forestales que les corresponden conforme a la normativa vigente, de las parcelas del término municipal de Vinaròs relacionadas en Anexo.

Dada la situación de riesgo existente en las parcelas afectadas, ubicadas en zona de interfaz urbano-forestal y caracterizadas por la presencia de vegetación con elevada carga de combustible, así como, la concurrencia del período estival de máximo riesgo de incendios forestales, se declara la necesidad de ejecutar con carácter urgente los trabajos silvícolas necesarios para garantizar unas condiciones adecuadas de seguridad.

Ante el incumplimiento de las obligaciones legales por parte de las personas propietarias, los citados trabajos serán ejecutados subsidiariamente por el Ayuntamiento de Vinaròs, a través del Consorcio Provincial de Bomberos de Castellón y su Servicio de Mitigación, consistiendo, entre otros, en:

- Desbroce y eliminación selectiva de matorral y vegetación invasora.
- Apeo, poda o tratamiento del arbolado que genere riesgo de propagación del fuego o dificulte las labores de extinción.
- Retirada y gestión de restos vegetales y demás residuos existentes en las parcelas.
- Cualesquiera otras actuaciones de carácter silvícola que resulten necesarias para reducir la continuidad del combustible vegetal y mejorar las condiciones de defensa frente a incendios forestales.

Todo ello con la finalidad de mitigar el riesgo de incendio forestal, proteger a las personas, bienes e infraestructuras situados en las zonas colindantes y facilitar, en su caso, el acceso y las labores de los servicios de emergencias y extinción.

Se concede a las personas propietarias de las parcelas que se relacionan en Anexo, un plazo de audiencia de diez días hábiles, a contar desde el siguiente a la publicación del correspondiente anuncio en el B.O.P., para formular las alegaciones, observaciones o aportar la documentación que estimen pertinente en defensa de sus derechos e intereses legítimos, con la advertencia de que una vez finalizado el plazo de audiencia conferido sin que se adopten voluntariamente las medidas necesarias para corregir la situación de riesgo existente o sin que se hayan formulado alegaciones, el Ayuntamiento procederá la ejecución subsidiaria de los trabajos descritos, de conformidad con la legislación administrativa, urbanística y forestal de aplicación.

En Vinaròs, a 13/7/2026.

La Alcaldesa de Vinaròs, M.ª Dolores Miralles Mir

ANEXO PARCELAS AFECTADAS:

12138A058000260000RB	2067910BE8826N0001EF	2464313BE8826S0000RZ
12138A058000280000RG	2067907BE8826N0001EF	2464313BE8826S0001TX
12138A058001390000RX	2067913BE8826N0001UF	2067909BE8826N0001ZF
12138A058001410000RD	2067902BE8826N0001RF	
2067911BE8826N0001SF	2067903BE8826N0001DF	
2067908BE8826N0001SF	2067921BE8826N0001YF	
2067905BE8826N0001IF	2464311BE8826S0001PX	
2067916BE8826N0001AF	2464308BE8826S0001PX	
2067906BE8826N0001JF	2464312BE8826S0000KZ	
2464307BE8826S0001QX	2464312BE8826S0001LX	

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03532-2026-U

VINARÒS

ANUNCI

Per Decret d'Alcaldia, núm. 3179/2026, de data 29 de juliol de 2026, s'ha aprovat el següent:

«Per Decret de l'Alcaldia, núm. 1828/2026, de data 6 de maig de 2026, han estat aprovades la convocatòria i les bases de selecció per a la provisió, en propietat d'una plaça de dos places de tècnic/a de gestió, enquadrades en l'Escala d'administració general, subescala de gestió, categoria tècnic/a de gestió, grup A1, subgrup A2, que es troben vacants en la plantilla de personal funcionari de l'Ajuntament i que figuren arreglades en l'oferta pública d'ocupació de 2023 i 2026, pel sistema de selecció oposició lliure.

En el Butlletí Oficial de la Província de Castelló núm. 61, de data 21 de maig de 2026 es publiquen íntegrament les bases de la convocatòria.

Així mateix, s'ha publicat un extracte de la convocatòria en el DOGV, núm. 10382, de data 11 de juny de 2026 i en el BOE núm. 149, de data 19 de juny de 2026.

Havent finalitzat el termini de presentació d'instàncies i revisada la documentació presentada pels aspirants.

De conformitat amb el que estableixen les bases de la convocatòria, i fent ús de les atribucions que m'atorga l'article 21.1.g de la Llei 7/1985, de 2 d'abril,

RESOLC:

Primer.- Acceptar la renúncia, a participar en el procés de selecció, de GISELA MAYOR GONZÁLEZ, sol·licitada per registre d'entrada 2026-E-RE-8745, en data 20 de juliol de 2026

Segon.- Aprovar la llista provisional d'admesos i exclosos a les esmentades proves, amb expressió de les causes que han motivat la no admissió, que figura com ANNEX I d'aquesta resolució.

Tercer.- Els aspirants exclosos disposen d'un termini de 10 dies hàbils, comptadors a partir del dia següent al de la publicació d'aquesta resolució en el Butlletí Oficial de la Província, per a esmenar els defectes o errors que hagen motivat la seua no admissió.

Quart.- El Tribunal qualificador estarà compost pels membres següents:

Presidenta:

Titular: M. Teresa Guillem Escrivà, tècnica d'administració general de la Corporació

Suplent: Sergio Urzainqui Sánchez, tècnic d'arxiu de la Corporació.

Secretària:

Titular: Núria Abella Calduch, tècnica de gestió de la Corporació

Suplent: Maria José Barreda Llombart, tècnica de Medi Ambient de la Corporació

Vocals:

Titular: Jaime Manero Viñeta, secretari de l'Ajuntament de Benicarló

Suplent: Antonio Losilla Pallarés, interventor de l'Ajuntament de Benicarló

Titular: David Jaime Pastor, tècnic de gestió de la Corporació.

Suplent: Sergio Bataller Lorente, assessor jurídic de Serveis Socials de la Corporació

Titular: M. Núria Benítez Beltrán, tècnica d'administració general de la Corporació.

Suplent: M. Josep Arayo Solà, tècnica lingüística de la Corporació.»

Vinaròs, 31 de juliol de 2026

L'alcaldeessa-presidenta

M. Dolores Miralles Mir

DOCUMENT FIRMAT ELECTRÒNICAMENT

ANNEX I - RELACIÓ D'ASPIRANTS ADMESOS I EXCLOSOS:

PERSONES ADMESES:

NÚM.	COGNOMS I NOM	DNI
1	ADELL TOMÁS, NICOLÁS	***2437**
2	ALBIOL MONTERDE, GABRIEL	***9400**
3	ARIN CATALAN, ERIKA	***0714**
4	ARNAU QUEROL, MARIA SONIA	***8921**
5	BAYARRI BALLESTER, VANESA	***0227**
6	BORDES GARCIA, NEUS	***9041**
7	CABEDO GONZALEZ, ANA MARIA	***8760**
8	CERVERA AGNÀ, SAMUEL	***0112**
9	COLOMA VALANZUELA, EVA MARIA	***8563**
10	CRIVITCHI ALEXEEV, ALISA	***3752**
11	DAMIA BES, ALEJANDRA	***1105**
12	ESBRI NAVARRO, ISABEL	***9621**
13	GRAU BAS, VERONICA	***0385**
14	JURADO ARCHILES, ANTONIO	***1805**
15	LLOPIS CASTELL, LAILA	***7349**
16	MARTINEZ PALAU, EMILIO	***7193**
17	MOLNER SIURANA, SONIA	***0141**
18	MORILLA BARRACHINA, LAURA	***1648**
19	NAVARRO PARDO, DANIEL	***4739**
20	PADILLO ROMERO, MARIA DE LOS ANGELES	***9268**
21	PEÑA CARRERAS, SABINA	***9031**
22	POBLA RODOREDA, MONTSERRAT	***2986**
23	PUIG SANZ, JOSE LUIS	***2389**
24	RIBES SANAHUJA, ALBA	***2060**
25	ROCA MARTINEZ, ISABEL	***6731**
26	ROMERO FERRER, HUGO	***9043**
27	SALA GERONIMO, PENELOPE	***4011**
28	SAMUDIO BEJARANO, GUISELA AMPARO	***7545**
29	SANCHO GALAN, ANNA	***6207**
30	SANZ TAUS, YOLANDA	***8295**
31	VICENT BALLESTER, MARIA DEL CARMEN	***5508**
32	ZARAGOZA CRUSELLES, JOSE JOAQUIN	***6767**

PERSONES EXCLOSOS:

NÚM.	COGNOMS I NOM	DNI	MOTIU
1	AGUILELLA FALAGAN, CONSUELO	***6801**	1
2	CLAVELL REDO, CLARA	***9260**	1

3	DOMENECH VIDAL, ANA MARIA	***7628**	2
4	MOROCHO NARANJO, ALIPIO	***0414**	1

Motiu exclusió:

- (1) No presenta titulació exigida
- (2) Fora de termini

Vinaròs, 31 de julio de 2026
Alcaldesa-presidenta
María Dolores Miralles Mir

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Entitat Local Menor / Entidad Local Menor

03550-2026-U

ENTIDAD LOCAL MENOR DE BALLESTAR

ANUNCIO MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 3/2026.1

SUMARIO

Acuerdo de la Junta Vecinal de fecha 3 de julio de 2026, de la entidad de Ballestar, por el que se aprueba definitivamente la modificación de créditos n.º 3/2026.1 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de transferencia entre aplicaciones de distintas áreas de gasto, que no afectan a altas y bajas de crédito de personal.

TEXTO

Aprobado definitivamente el expediente de transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal, al no haberse presentado alegaciones, se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

Bajas en Aplicaciones de Gastos

Partida	Concepto	Importe de baja
1531-210	Acceso a núcleos de población. Rep. y mantenimiento.	1.968,38 €

Altas en Aplicaciones de Gastos

Partida	Concepto	Importe de baja
366-62200	Reparación reloj campanario	1.968,38 €

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana con sede en Valencia, en el plazo de dos meses a contar desde el día de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171. 3 Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

En Ballestar, se ordena a 31 de julio de 2026.
El Presidente, Víctor Gargallo Bel.

ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA / ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
Tribunal Superior de Justicia / Tribunal Superior de Justicia

03528-2026-U

SECCIÓN PRIMERA SALA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

EDICTO

En el Procedimiento ordinario número 764/2023 de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, seguido a instancia de la ASOCIACION NACIONAL ARCA IBERICA frente al AYUNTAMIENTO DE ALMENARA y NEINOR HOMES SA se ha dictado la sentencia número 625/2025, de veinticinco de noviembre cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

FALLAMOS

1.- ESTIMAR LA DEMANDA interpuesta por ASOCIACION NACIONAL ARCA IBERICA.

2.- SE ANULA Y SE DEJA SIN EFECTO el Acuerdo de Pleno de fecha 20 de julio de 2023, por el que se confirma la aprobación definitiva del Plan Parcial de ordenación del Sector Playa de Almenara, por ser contrario a derecho.

3.- Se imponen las costas a la demandada.

Y para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, expido, sello y firmo el presente en Valencia, a 30 de julio de 2026.

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
GLORIA HERRÁEZ MARTÍN