



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

11017 RESOL. CONVENIO COLECTIVO FOBESA ALMORADI

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Fomento Benicasim SA – FOBESA Centro de Trabajo de Almoradí, **código convenio 03101031012021.-**

ANTECEDENTES DE HECHO

- I.- Con fecha 02/02/2021 se remitió al Registro de Convenios de Alicante, el texto nuevo del convenio de empresa.
- II.- Con fecha 05/02/2021 se solicitó informe del mismo a la ITTSS.
- III.- La ITTSS emite informe con fecha 27/05/2021
- IV.- El 27/05/2021 se requiere a la empresa que subsane parte del articulado del texto.
- V.- Con fecha 03/06/2021 se presenta en el Registro de convenios de Alicante, el texto una vez subsanado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerías de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerías y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, desarrollado por la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo,



SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo.

- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

Alicante, 28 de octubre de 2021

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos Comercio y Trabajo

Fdo.: Emilia González Carrión



Convenio colectivo de la empresa Fomento de Benicásim, S.A. (FOBESA).

Centro de trabajo de saneamiento Urbano de Almoradí.

Capítulo I: Disposiciones Generales.

Artículo 1º.- Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo de la Ciudad de Almoradí y esté afecto a los servicios de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos que la empresa Fomento de Benicásim, S.A. tienen contratados con el Ayuntamiento de esta ciudad.

Artículo 2º.- Vigencia, duración y efectos económicos.

El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, sin perjuicio que los efectos económicos del mismo se retrotraigan al 1 de enero de 2019.

La duración y vigencia del Convenio será de 5 años, siendo la comprendida en el período del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2023.

Artículo 3º.- Denuncia.

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 clausula de incrementos salariales.

Artículo 4º.- Vinculación a la totalidad

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

En el supuesto de que, una vez presentado en el Registro de Convenios, por la autoridad laboral se observara alguna contravención de la legalidad vigente, las partes se comprometen a la negociación inmediata de los artículos impugnados.

Artículo 5º.- Absorción y compensación salarial.

Las retribuciones contenidas en el presente convenio serán compensables en cómputo anual por las mejoras que viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa.

Los aumentos de retribución que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales o por convenios colectivos, sólo serán aplicables cuando, consideradas las nuevas retribuciones globalmente y en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensables y absorbibles por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y con las condiciones aquí pactadas

Artículo 6º.- Legislación supletoria.

En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos (publicado en el B.O.E. 30-07-13) o norma que le sustituya, así como la Legislación vigente que sea de aplicación en cada momento, excepto en las retribuciones salariales que se regirán por lo aquí pactado.

Artículo 7º.- Comisión paritaria y procedimientos de solución de conflictos.

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y aplicación de las cuestiones derivadas del presente Convenio.

Dicha Comisión estará constituida por dos miembros en representación de la empresa y dos miembros por parte de los trabajadores, eligiéndose entre ellos un



Presidente y un Secretario, todos ellos, preferentemente, habrán sido miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Las partes podrán acudir a las reuniones de la Comisión acompañadas por los asesores que estimen conveniente, adoptándose las decisiones de la Comisión por mayoría de cada una de sus partes. Cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio será sometida, antes de establecer reclamación ante los órganos competentes, a informe de la Comisión mixta paritaria.

La comisión se reunirá en plazo de quince días desde la solicitud de una de las partes y ésta se dirigirá mediante escrito en el que conste el motivo de la reunión al Presidente. La resolución se emitirá en el plazo de diez días desde la reunión.

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 o inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el mismo.

Capítulo II: Organización Del Trabajo.

Artículo 8º.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, siempre teniendo en cuenta las condiciones contratadas establecidas para el servicio que presta al Ayuntamiento.

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones de las condiciones de trabajo de acuerdo con los representantes de los trabajadores siempre que así lo establezcan las disposiciones legales.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, de forma temporal y por causas urgentes y/o necesarias en el servicio, como remediar accidentes o ausencias imprevistas de cualquier naturaleza, el trabajador deberá prestar trabajo distinto al suyo habitual, a condición de abonarle las diferencias de salario que le correspondieran.

Al cesar las causas que determinaron la situación transitoria, el trabajador volverá a su puesto habitual de trabajo.



El trabajador tiene la obligación de avisar a la empresa tan pronto conozca su imposibilidad de asistir al trabajo para que por la misma se organice adecuadamente el servicio, y, en todo caso, con una antelación mínima de 48 horas, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo en dicho plazo.

Artículo 9º.- Trabajos de puesto de nivel superior.

Los trabajos de puesto de nivel superior no podrán realizarse por tiempo superior a 3 meses de forma continuada, caso contrario consolidará dicho nivel superior. En caso de necesidades del servicio y por un tiempo no superior a 3 meses, todo aquel trabajador que de forma continuada efectúe trabajos de nivel superior, percibirá el salario correspondiente al mismo, pudiendo ascender, preferentemente, al puesto superior si existe vacante definitiva.

Se exceptúan de este período los casos de sustitución por I.T., permisos, excedencias.

La promoción o ascenso al puesto de trabajo de conductor se realizará por medio de prueba de aptitud e idoneidad para el puesto, que se valorará al 50 por ciento juntamente con la antigüedad en la empresa y en la actividad, para obtener la puntuación total, estando representados los trabajadores por un representante de los mismos. Como requisito el trabajador deberá estar en posesión del Carnet C y el Certificado de Aptitud Profesional (CAP). El coste del curso para la obtención del CAP correrá a cargo de la empresa, siendo a cuenta del trabajador las horas que emplee para realizarlo.

Artículo 10º.- Clasificación profesional y ascensos.

El establecimiento de los grupos profesionales de los trabajadores se ajustará al siguiente procedimiento y normas:

- a) Para el encuadramiento en grupos profesionales, se estará a lo que regule el Convenio Colectivo General del Sector de Limpieza viaria y Recogida de residuos. Dado que todo el personal pertenece al Grupo Operario, se establecen niveles funcionales y salariales dentro del mismo, que son los que aparecen en las tablas salariales.
- b) Para aquellos niveles y funciones que, por su novedad, u otro tipo de razones no estén debidamente contempladas o reguladas en el convenio Colectivo, se crearán niveles especiales por parte de la empresa previa consulta con los representantes de los trabajadores estableciéndose las funciones y condiciones salariales que deberá ostentar este nuevo nivel.

Capítulo III: Jornada, Vacaciones y Licencias.



Artículo 11º.- Jornada laboral.

Las partes negociadoras del Convenio acuerdan que la jornada anual de trabajo sea de 1.800 horas anuales tanto para la jornada partida como para la continuada.

El servicio de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria se realizará de lunes a domingo, organizándose en turnos rotatorios de trabajo y descansos adaptados en todo momento a las necesidades y exigencias del servicio, a fin de que éste pueda realizarse por el personal adscrito al mismo durante los siete días de la semana, adecuándose y adaptándose el régimen de jornadas de trabajo, horarios y turnos de descanso a las necesidades operativas del servicio, **respetándose en todo caso lo establecido en los artículos 34, 36 y 37 del TRET al respecto.**

En función de lo anterior, los turnos rotatorios de trabajo y descansos se elaborarán de común acuerdo entre empresa y trabajador.

A los efectos de compensación computaran como fiestas trabajadas aquellas que coincidan con día de descanso semanal del trabajador.

Artículo 12º.- Horas extraordinarias

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se pacta, al amparo de lo previsto en el artículo 35.3 y .4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que las horas extraordinarias que se realicen en la limpieza de los mercados, así como las que se precisen para la finalización de los servicios debidas a periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter técnico de la propia naturaleza o necesidades del servicio, sean de ejecución obligatoria para los trabajadores, siempre respetándose los límites fijados legalmente.

La realización del resto de horas extraordinarias de libre aceptación por el trabajador.

El precio de la hora extraordinaria será la establecida en las tablas salariales.

Artículo 13º.- Vacaciones.

El personal sujeto a esta Convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta y un días naturales.



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.

Las vacaciones anuales se fijarán en el calendario laboral durante los dos primeros meses de cada año.

Artículo 14º.- Calendario laboral.

Anualmente, previa negociación con los representantes de los trabajadores se expondrá por la empresa el calendario laboral, en el que se hará constar los días festivos laborales fijados por la Autoridad Laboral, los turnos de trabajo, si los hubiera, y los horarios de trabajo de los distintos servicios.

Artículo 15º.- Licencias retribuidas.

El trabajador, **sin perjuicio de lo regulado en el artículo 37.3 del TRET**, tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes supuestos:

- a) Por el tiempo de 16 días en caso de matrimonio, sin perjuicio de que una vez terminado dicho plazo comience o termine el disfrute de sus vacaciones anuales, si así lo tuviere convenido.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de 3 días más.
- c) Tres días en caso de enfermedad grave de parientes de segundo grado; se ampliará a tres días más en caso de desplazamiento fuera de la provincia o enfermedad de la esposa del trabajador durante el alumbramiento de un hijo.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- e) Un día por traslado de domicilio del trabajador, así como por fallecimiento de tíos y matrimonio de hijos. En caso de desplazamiento fuera de la provincia se añadirán 2 días más.
- f) Un día de asuntos propios
- g) Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise asistencia a un consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse con el correspondiente volante o justificante, con el límite de hasta 8 horas anuales.



Artículo 16º.- Licencias sin retribución

La empresa concederá hasta quince días de licencia al año sin sueldo, a los trabajadores que lo soliciten con quince días de antelación. La empresa deberá contestar en los tres días siguientes al de la petición, y la concreción de dicha licencia se efectuará por riguroso orden de presentación de solicitudes, debiendo quedar garantizada la prestación del servicio en todo caso.

Capítulo IV: Del Salario y Sus Complementos.

Artículo 17º.- Salario base.

El salario base para el personal afectado por este Convenio, es el que se especifica para cada actividad, nivel y grupo profesional en la tabla salarial anexa.

Artículo 18º.- Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará al personal una gratificación en Navidad, equivalente a 30 días de salario base y antigüedad, y otra de igual cuantía en verano. Se abonarán en proporción al tiempo realmente trabajado y prorrateadas mes a mes.

Dichas gratificaciones se devengarán semestralmente (Julio: del 1 de Enero al 30 de junio, y diciembre: de 1 de julio al 31 de diciembre)

A los efectos de percepción de las pagas extraordinarias se descontarán del cómputo y proporción de las mismas los periodos en los que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria.

Artículo 19º.- Participación en beneficios.

La paga de beneficios consistirá en 30 días de salario base más antigüedad, y se prorrateará mes a mes. El salario será el vigente en cada período en que se devengue, del 1 de enero al 31 de diciembre. Se abonará en proporción al tiempo que permanezca el trabajador en la plantilla de la empresa al momento de su devengo.

Artículo 20º.- Plus de actividad.

Para todo el personal de limpieza viaria y niveles indicados en las tablas salariales se establece un plus de actividad, de carácter diario, y cuya cuantía se refleja en la tabla salarial anexa. Se abonará por cada día trabajado, (pagándose todos los meses 23 días, incluido el mes de vacaciones) y en función del rendimiento normal



de la actividad, siempre que se haya realizado el servicio de forma correcta y normal, finalizando el mismo dentro de la jornada establecida de trabajo.

Artículo 21º.- Plus de nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen su jornada de trabajo entre las 22 y las 6 horas, percibirán un plus por día efectivamente trabajado (pagándose todos los meses 23 días, incluido el mes de vacaciones) en la cantidad establecida en la tabla anexa. Los mandos intermedios se rigen sobre este particular plus por las condiciones específicas salariales establecidas para ellos por la empresa.

Artículo 22º.- Plus de penosidad.

Se establece un plus de penosidad para los puestos indicados en la tabla salarial, consistente en la cantidad pactada para cada una de ellas en la tabla salarial anexa.

Este plus se abonará por día efectivamente trabajado (pagándose todos los meses 23 días, incluido el mes de vacaciones)

Artículo 23º.- Pago de haberes.

El pago de haberes será mensual, produciéndose la liquidación mensual el último día de cada mes. El pago de haberes se efectúa mediante transferencia bancaria. En el régimen de anticipos a cuenta del salario, se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24º.- Complementos «ad personam» y de «antigüedad consolidada»

Al personal que, a la firma del presente convenio, y una vez aplicados los conceptos salariales aquí indicados, esté cobrando conceptos no contemplados en el mismo o existan diferencias económicas con estos complementos, se le mantendrán éstos bajo la denominación de complemento «ad personam», aplicándose a los mismos el incremento salarial anual que afecte al resto de conceptos retributivos. Este complemento no será ni compensable ni absorbible.

Así mismo, los trabajadores que estuvieren percibiendo importe de antigüedad se les respetará, quedando consolidada y no siendo tampoco compensable ni absorbible. El importe de la antigüedad se abonará, en su caso, bajo el concepto de «antigüedad consolidada».



Capítulo V: De Índole Asistencial y Otros.

Artículo 25º.- Complemento por incapacidad temporal.

A) Hospitalización.- En el caso de que el trabajador precise de hospitalización por enfermedad o accidente laboral, la empresa complementará hasta el cien por cien de su base reguladora de prestación, mientras dure la situación de hospitalización, siempre y cuando continúe en situación de baja por Incapacidad Temporal.

B) Accidente.- La empresa complementará hasta el cien por cien de la base reguladora, de la prestación que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral y hasta un tope máximo de cuatro meses, siempre que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal. Este complemento se perderá ante la negativa del trabajador a ser reconocido por el facultativo médico designado por la empresa, así como en el caso de no haber observado las medidas de seguridad y prevención de riesgos ordenadas por la empresa o no haber utilizado los equipos de protección individual facilitados por la misma.

Artículo 26º.- Indemnizaciones especiales.

En caso de fallecimiento, gran invalidez o invalidez permanente absoluta de algún trabajador por causa de accidente laboral, la empresa le abonará a él o a sus herederos legítimos o persona designada, una indemnización a tanto alzado y por una sola vez de 18.000 euros.

En caso de invalidez permanente total para la profesión habitual, la indemnización a percibir por el trabajador será de 7.000 euros.

La póliza que cubra estas contingencias deberá ser suscrita por la empresa.

Artículo 27º.- Seguridad y salud laboral.

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.

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.

La empresa someterá a reconocimiento médico a los trabajadores al menos una vez al año, asumiendo esta el coste de los mismos. Se establece la obligatoriedad de someterse a ese reconocimiento médico para todo el personal que maneje



vehículos durante la jornada laboral, **dada la necesidad de verificar si su estado de salud, en este caso, puede constituir un peligro para ellos mismos, para el resto del personal o para otras personas, de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 22.1 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, lo que está avalado por la representación de los trabajadores.** .

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

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

Artículo 28º.- Ropa de trabajo

La empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo:

- En invierno: gorra, tapabocas, un polo de manga larga, dos polares, dos pantalones, un chaleco de invierno y un par de botas de seguridad.

- En verano: dos polos de manga corta, un polo de manga larga, dos pantalones, gorra y una chaquetilla de verano.

Todas las prendas de trabajo entregadas se sustituirán cuando el trabajador justifique la necesidad de su cambio, previa presentación de las usadas.

Al objeto de una mejor utilización y mayor comodidad en su uso, las prendas de trabajo serán adquiridas de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, debiéndose consultar su elección en el seno del Comité de Seguridad y Salud, sobre todo en lo referente a los aspectos de impermeabilidad y alta visibilidad de las mismas.

De forma ordinaria, dichas prendas se entregarán a los trabajadores que se hayan incorporado durante el año en la primera quincena de mayo o última quincena de septiembre, en función de las prendas que ya hubieran recibido al causar alta en la empresa. Se tendrán en retén botas de media caña para casos de necesidad.

Para las trabajadoras embarazadas se procurará que la ropa de trabajo sea la adecuada.

A los peones de limpieza y recogida de noche, se les entregará un par de guantes adecuados, que se repondrán siempre que lo soliciten y previa presentación de los usados.

El personal que reciba las prendas de trabajo deberá cuidar de la limpieza y condiciones relativas a la seguridad de las mismas.



Artículo 29º.- 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. Los planes de actuación en materia de igualdad y el protocolo de actuación ante el acoso de la empresa FOBESA son de plena aplicación al personal afectado por el presente Convenio.

El plan de igualdad elaborado para FOBESA incluye, entre otras materias, **proceso de selección y contratación**, clasificación profesional, **formación**, promoción profesional, **condiciones de trabajo**, **incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres**, **ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**, **infrarrepresentación femenina**, **retribuciones** y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

Artículo 30º.- Subrogación del personal

En el caso de terminación del contrato administrativo con el Ayuntamiento por cualquier causa, el nuevo titular o el propio Ayuntamiento, en su caso, quedarán subrogados en los derechos y obligaciones de la actual empresa reconociéndose expresamente la representación sindical de los trabajadores y aplicándose en su totalidad el presente convenio colectivo.

Cláusula Adicional.- Incrementos Salariales

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

- Año 2019: 0,8%
- Año 2020: 1%
- Año 2021: 1%
- Año 2022: 1%
- Año 2023: 3%



Disposición final.

Única.- El presente Convenio ha sido suscrito por la representación legal de la empresa Fomento de Benicásim, S.A., y por la representación unitaria de los trabajadores en la empresa, a cuyo efecto se reconocieron como interlocutores legitimados en sesión del día 6 de febrero de 2020, conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 de la R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y acordado por decisión libre y unánime de ambas representaciones.

TABLA SALARIAL CONVENIO FOBESA- ALMORADI- AÑO 2019

Tabla 2019

	DIAS MES			23	23	23	
NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PENOSIDAD	HR.EXTRA	FESTIVO	
Conductor limpieza día	26,35 €	- €	2,26 €	2,64 €	8,72 €	85,71 €	
Conductor recogida noche	26,35 €	6,59 €	- €	2,64 €	8,72 €	85,71 €	
Peón limpieza día	24,92 €	- €	4,13 €	2,50 €	8,13 €	68,02 €	
Peón recogida noche	24,92 €	6,22 €	- €	2,50 €	8,13 €	68,02 €	

TABLA SALARIAL CONVENIO FOBESA- ALMORADI- AÑO 2020

Tabla 2019 x 1%

	DIAS MES			23	23	23	
NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PENOSIDAD	HR.EXTRA	FESTIVO	
Conductor limpieza día	26,61 €	- €	2,28 €	2,67 €	8,81 €	86,57 €	
Conductor recogida noche	26,61 €	6,66 €	- €	2,67 €	8,81 €	86,57 €	
Peón limpieza día	25,17 €	- €	4,17 €	2,53 €	8,21 €	68,70 €	
Peón recogida noche	25,17 €	6,28 €	- €	2,53 €	8,21 €	68,70 €	



TABLA SALARIAL CONVENIO FOBESA- ALMORADI- AÑO 2021

Tabla 2020 x 1%

	DIAS MES	23	23	23		
NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PENOSIDAD	HR.EXTRA	FESTIVO
Conductor limpieza día	26,88 €	- €	2,30 €	2,70 €	8,90 €	87,44 €
Conductor recogida noche	26,88 €	6,73 €	- €	2,70 €	8,90 €	87,44 €
Peón limpieza día	25,42 €	- €	4,21 €	2,56 €	8,29 €	69,39 €
Peón recogida noche	25,42 €	6,34 €	- €	2,56 €	8,29 €	69,39 €

TABLA SALARIAL CONVENIO FOBESA- ALMORADI- AÑO 2022

Tabla 2021 x 1%

	DIAS MES	23	23	23		
NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PENOSIDAD	HR.EXTRA	FESTIVO
Conductor limpieza día	27,15 €	- €	2,32 €	2,73 €	8,99 €	88,31 €
Conductor recogida noche	27,15 €	6,80 €	- €	2,73 €	8,99 €	88,31 €
Peón limpieza día	25,67 €	- €	4,25 €	2,59 €	8,37 €	70,08 €
Peón recogida noche	25,67 €	6,40 €	- €	2,59 €	8,37 €	70,08 €

TABLA SALARIAL CONVENIO FOBESA- ALMORADI- AÑO 2023

Tabla 2022 x 3%

	DIAS MES	23	23	23		
NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PENOSIDAD	HR.EXTRA	FESTIVO
Conductor limpieza día	27,96 €	- €	2,39 €	2,81 €	9,26 €	90,96 €
Conductor recogida noche	27,96 €	7,00 €	- €	2,81 €	9,26 €	90,96 €



Peón limpieza día	26,44 €	- €	4,38 €	2,67 €	8,62 €	72,18 €
Peón recogida noche	26,44 €	6,59 €	- €	2,67 €	8,62 €	72,18 €