



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

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

**5651** RESOLUCIÓN Y CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE BENICASIM, S.A.

**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 empresa **FOMENTO DE BENICASIM SA**, suscrito por un lado por la representación de la empresa y por otro por la representación de los trabajadores del Comité de empresa.  
Código de Convenio 03004451012010

#### ANTECEDENTES DE HECHO

- I. Con fecha 28/03/2022 se remitió al Registro de Convenios de Alicante el texto del convenio de empresa de FOMENTO DE BENICASIM SA
- II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo, que ha sido remitida el día 9 de mayo de 2022.

#### 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 Consellerias 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 consellerias 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 Conselleria de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, desarrollado por la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria 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 Mesa Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

Alicante, 27 de mayo de 2022

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

Emilia González Carrión

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

**Centro de trabajo de saneamiento Urbano de Petrer.**

**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 Petrer 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 2022.

La duración y vigencia del Convenio será de 3 años, siendo la comprendida en el período del uno de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024.



### **Artículo 3º.- Denuncia.**

El preaviso de denuncia del convenio deberá formalizarse con una antelación mínima de 1 mes a la terminación del mismo o, en su caso, de cualquiera de las prórrogas, comprometiéndose la parte denunciante a entregar a la otra parte las materias de negociación detalladamente, en forma de anteproyecto, con el escrito de denuncia. En caso de no producirse la denuncia, el presente convenio prorrogará su vigencia por periodos anuales garantizándose a todos los trabajadores el incremento salarial equivalente al IPC Interanual del año anterior, publicado por el Gobierno.

### **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 del conjunto del presente convenio.

### **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 tres miembros en representación de la empresa y tres 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 e Ingreso en la Empresa.**

### **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. 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. La realización de este tipo de trabajos será tenida en cuenta, en caso de que se produzca vacante definitiva, para la cobertura interna de dicha vacante, sin perjuicio de la existencia de otros criterios objetivos a tener en cuenta y garantizándose siempre la ausencia de discriminación en el sistema de ascensos.

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).

#### **Artículo 10º.- Clasificación profesional y ascensos.**

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

- a) Los grupos profesionales, con carácter enunciativo son los específicamente regulados en el presente Convenio y en lo no previsto sobre este particular, se estará a lo que regule el Convenio Colectivo General del Sector de Limpieza viaria y Recogida de residuos.
- b) Estudio trienal de la estructura por grupos y niveles de la plantilla para adecuarlas a las funciones que efectivamente deben ser realizadas en función del servicio a realizar.
- c) 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.



- d) Revisión y ascensos de nivel al personal administrativo cada 5 años en las vacantes que se produzcan, previa superación pruebas de aptitud al efecto.

#### **Artículo 11º.- Capacidad disminuida.**

Se establece una preferencia para ocupar otros puestos de trabajo vacantes, con las condiciones inherentes a los mismos, para los trabajadores de la empresa que hayan sido declarados afectos a una incapacidad permanente parcial por la autoridad competente, siempre que sus condiciones físicas le permitan desempeñar dichas vacantes y existan estas.

Los delegados de personal, juntamente con la dirección de la empresa, buscarán las soluciones adecuadas tendentes a resolver los problemas que se planteen sobre esta cuestión.

#### **Artículo 12º.- Conductor maquina barredora.**

Se establece el puesto de conductor de máquina barredora mecánica, precisando para poder desarrollar el trabajo con dicha máquina, estar en posesión del permiso de conducir de clase C, según normas de tráfico y peso de la máquina, percibiendo, cuando se trabaje efectivamente en dicha máquina barredora, el salario correspondiente al del conductor de limpieza día.

### **Capítulo III: Jornada, Vacaciones y Licencias.**

#### **Artículo 13º.- Jornada laboral.**

Las partes negociadoras del Convenio acuerdan que la jornada anual de trabajo para 2022 sea de 1734 horas anuales efectivas tanto para la jornada partida.

Las partes negociadoras del Convenio acuerdan que la jornada anual de trabajo para 2023 y 2024 sea de 1712 horas anuales efectivas tanto para la jornada partida.

Dentro de dicha jornada y formando parte de la misma, se establece un descanso por bocadillo de 30 minutos diarios para la jornada continuada en R.S.U. y de 20 minutos para el personal de L.V., de los cuales, 20 minutos se considerarán como de trabajo efectivo, respetándose para el trabajo nocturno y el régimen de jornada establecido en la actualidad, salvo por modificación legal o por imperativo de



reorganización municipal del servicio, en cuyo caso se modificará y se regularán en régimen interno de turnos las peculiaridades de aplicación de trabajo y descansos.

El servicio de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria se realizará de lunes a domingo durante todos los días del año, 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.

El régimen de descansos establecido para el personal que trabaja a turnos rotatorios es el siguiente:

- Conductores R.S.U.: realizan su descanso de viernes a domingo.
- Peones de R.S.U.: realizan su descanso de jueves a domingo.
- Personal de L.V.: descansa en sábado o en domingo.

En función de lo anterior, los turnos rotatorios de trabajo y descansos se elaborarán de común acuerdo entre empresa y trabajador y respetándose lo dispuesto en el artículo 19 del RD 1561/1995 sobre régimen de descansos semanales y entre jornadas.

En caso de que algún día de vacaciones o de descanso semanal coincida con un festivo no recuperable, el trabajador podrá disfrutar de dicho festivo en otra fecha siempre y cuando lo solicite con una antelación mínima de cinco días hábiles y previo acuerdo con la empresa sobre la fecha concreta de disfrute. En todo caso el trabajador deberá realizar la jornada anual establecida en el Convenio.

#### **Artículo 14º.- 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 15º.- Vacaciones.**



El período anual de vacaciones será de 31 días naturales, que se disfrutarán, salvo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, fraccionados en dos periodos, de los cuales 15 días se disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Se incluye en estas vacaciones el día festivo de San Martín de Porres.

Para el personal de limpieza viaria, el fraccionamiento de las vacaciones se realizará de la siguiente manera: el periodo de vacaciones de verano será de 21 días, que se disfrutarán entre el 1 de junio y el 15 de septiembre. El periodo de vacaciones fuera de verano se podrá disfrutar en uno de estos dos periodos: del 1 de enero al 31 de mayo o del 15 de septiembre al 31 de diciembre. Si un año se disfruta en el primer periodo, al año siguiente se deberá disfrutar en el segundo y viceversa.

El calendario de vacaciones se expondrá en el tablón de anuncios de la empresa, de modo que los trabajadores puedan conocerlo con al menos dos meses de antelación al inicio de su disfrute.

Los trabajadores podrán cambiar entre sí sus turnos de vacaciones, siendo necesario que los cambios sean entre trabajadores que realicen trabajos iguales o similares, y que no se perjudique la organización del trabajo. Los cambios deberán comunicarse a la Dirección de la empresa y al Comité de Empresa, y el plazo para las solicitudes finalizará dos meses antes del inicio de las vacaciones que por turno le corresponda. Los cambios voluntarios de turnos de vacaciones no alteraran el sistema de rotación anual de las mismas, correspondiendo a cada trabajador al año siguiente, el turno que le correspondiera por rotación y no el que le correspondería como consecuencia del cambio voluntario.

El personal cuyos familiares directos residan fuera del continente europeo podrá acumular su periodo de vacaciones fuera del periodo fijado con carácter principal para ello.

Los trabajadores que se incorporen a la empresa durante el año disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda antes del 31 de diciembre. Con el fin de no alterar el sistema de turnos rotativos para el disfrute de vacaciones, cuando un trabajador se incorpore a la empresa para cubrir la vacante de otro trabajador que haya causado baja le corresponderá el turno de vacaciones del trabajador sustituido en la proporción de días que le corresponda.

La retribución económica de las vacaciones estará compuesta por el salario base, antigüedad en su caso, y los pluses funcionales que correspondan habitualmente al trabajador, con excepción de horas extras, dietas y prestaciones de la Seguridad Social.

Para el abono del período vacacional se seguirá el mismo régimen de fechas establecido en la empresa para el pago de haberes en el período no vacacional.

El disfrute de las vacaciones no será susceptible de compensación económica, salvo en los casos de jubilación, excedencia, y finalización o extinción de contrato en





cuyo caso, la empresa podrá optar por concederlas o abonarlas, observando en todo caso la normativa laboral vigente sobre esta materia.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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.

#### **Artículo 16º.- 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 17º.- Licencias retribuidas.**

El trabajador 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 hasta 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.



- d) Dos días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado; se ampliará a dos días más en caso de desplazamiento fuera de la provincia.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- f) 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.
- g) Hasta 12 horas anuales para acompañamiento a familiares de primer grado a visitas o pruebas médicas y diagnósticas que se realicen en un centro hospitalario, ampliables en dos horas anuales más si la asistencia debe prestarse en Alicante ciudad o a una distancia superior. Deberá justificarse debidamente el acompañamiento a la asistencia en las 24 horas siguientes a la misma. El personal que trabaje en horario nocturno disfrutará el permiso, tras haber justificado la asistencia, en la jornada inmediatamente siguiente.

Los presentes permisos se extenderán también a las parejas de hecho debidamente registradas.

#### **Capítulo IV: Del Salario y Sus Complementos.**

##### **Artículo 18º.- 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 19º.- Antigüedad.**

El premio de antigüedad consistirá en 3 trienios al 5 por ciento y 4 quinquenios al 5 por ciento sobre el salario base.

Los citados premios comenzarán a devengarse desde el día primero del año en que se produzca el vencimiento periódico. La fecha de antigüedad en la empresa deberá ir reflejada en el recibo de salarios, así como el porcentaje correspondiente a aplicar.

Dicho porcentaje figurará en la casilla correspondiente al complemento de antigüedad.



### **Artículo 20º.- Gratificaciones extraordinarias.**

La empresa abonará al personal una gratificación en Navidad, equivalente a 30 días de salario base y antigüedad, que se abonará el día 20 de diciembre, y otra de igual cuantía en verano, que se abonará el día 15 de julio. Se abonarán en proporción al tiempo realmente trabajado.

Dichas pagas se devengarán, del 1 de enero al 30 de junio la paga de julio, y del 1 de julio al 31 de diciembre la paga de Navidad.

### **Artículo 21º.- 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 22º.- Plus de actividad.**

Para todo el personal de limpieza viaria y niveles indicados en las tablas salariales se establece un plus de actividad/productividad, 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 23º.- Plus de mantenimiento**

Para el personal perteneciente al puesto de chófer, tanto de recogida de residuos urbanos como de limpieza viaria, y por el importe que se indica en la tabla salarial anexa, se establece un plus de mantenimiento por la correcta utilización y conservación de los vehículos y equipos utilizados en el servicio. Dicho plus se abonará por día efectivamente trabajado (pagándose todos los meses 23 días, incluido el mes de vacaciones) y se condicionará al mantenimiento del vehículo o vehículos en correcto estado de limpieza y funcionamiento.

También se abonará este plus a los trabajadores que conduzcan los equipos de hidro limpiadora y recogida de enseres siempre y cuando posean igual formación que el resto de los conductores de limpieza viaria y RSU y cumplan los requisitos de mantenimiento del vehículo en correcto estado de limpieza y funcionamiento. La cuantía de este plus para este personal será de 2,50 euros diarios.



En caso de detectarse fallos de mantenimiento o negligencia en las tareas, se dejará de cobrar este plus entre 1 y 3 meses sin perjuicio de otro tipo de medidas que pueda tomar la empresa.

#### **Artículo 24º.- 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 25º.- 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 26º.- 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 27º.- Complemento «ad personam»**

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.



### **Artículo 28º.- Plus de transporte.**

Se establece un plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen a los trabajadores por acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, por el valor que se especifica en la tabla anexa.

### **Capítulo V: De Índole Asistencial y Otros.**

#### **Artículo 29º.- 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. En los casos de enfermedad grave que no requieran hospitalización se podrá estudiar de forma individual a través de la comisión paritaria de este convenio.

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.

C) Incapacidad Temporal de la Trabajadora Embarazada.- Una vez la trabajadora notifique el estado de gestación a la empresa y cause baja de incapacidad temporal por dicho motivo, la empresa complementará hasta el cien por cien de la base reguladora de la prestación que perciba la trabajadora con el tope máximo de las primeras catorce semanas de embarazo y siempre que permanezca en situación de incapacidad temporal. Este complemento se perderá ante la negativa de la trabajadora a ser reconocida por el facultativo médico designado por la empresa.

#### **Artículo 30º.- Indemnizaciones especiales.**

En caso de fallecimiento, gran invalidez o invalidez absoluta de algún trabajador por causa de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará a sus herederos legítimos o persona designada, una indemnización a tanto alzado y por una sola vez de 20.000 euros. La póliza que cubra estas contingencias deberá ser suscrita por la empresa.



En caso de ser declarado afecto a una situación de Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional que le imposibilite trabajar, percibirá una indemnización a tanto alzado y por una sola vez de 12.000 euros.

#### **Artículo 31º.- Higiene de vehículos.**

Para garantizar un estado de seguridad en la higiene y como prevención a posibles focos de gérmenes infecciosos, diariamente, o como máximo cada 2 días, se procederá al lavado de vehículos. El comité de empresa podrá recabar de la empresa información sobre este cumplimiento.

#### **Artículo 32º.- Prendas 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 mediacaña 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 33º.- Seguridad y salud laboral.**

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 según la normativa vigente, 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 artículo 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.

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 ésta el coste de los mismos. Se establece la obligatoriedad de someterse a ese reconocimiento médico para todos aquellos trabajadores que manejen vehículos durante la jornada laboral.

Los reconocimientos médicos serán específicos a los riesgos a los que están expuestos cada uno de los trabajadores con 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.

### **Artículo 34º.- 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, acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

## **Capítulo VI: De La Representación Sindical.**

### **Artículo 35º.- Funciones de los delegados**

Los delegados sindicales, como órgano representativo de los trabajadores, tienen como fundamental función la defensa de los intereses de éstos, así como la negociación y representatividad de los trabajadores ante el empresario y en su caso ante la Administración del Estado.

Los representantes sindicales, para la realización de sus funciones de representación, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas legalmente establecido, pudiendo consumirse en los casos previstos legalmente, debiendo comunicarse a la empresa su uso con 48 horas de antelación, salvo que se pruebe la imposibilidad de realizarlo en dicho plazo.

Los trabajadores podrán reunirse en la empresa fuera de las horas de trabajo, debiendo tratarse exclusivamente en dichas reuniones asuntos laborales o sindicales relacionados con la empresa. En caso de asamblea deberán comunicarlo con antelación al empresario de acuerdo con las disposiciones legales.

La empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores un tablón de anuncios, que podrá ser utilizado para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral específico de la empresa.

La empresa se compromete a descontar en nómina la cuota sindical, con el consentimiento de los trabajadores. El importe de dichas cuotas lo abonará en la cuenta corriente que la central sindical designe, entregando la relación de cuotas.





### **Artículo 36º.- Derecho de información.**

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores toda la información legalmente establecida en los términos del artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015)

### **Cláusulas Adicionales.**

#### **Primera.- Incrementos salariales.**

Para el año 2022 el incremento salarial será del 80% del IPC Real 2021 con un incremento mínimo del 1% y un incremento máximo del 4%.

Para el año 2023 el incremento salarial será del 80% del IPC Real 2022 con un incremento mínimo del 1% y un incremento máximo del 4%.

Para el año 2024 el incremento salarial será del 80% del IPC Real 2023 con un incremento mínimo del 1% y un incremento máximo del 4%.

Los atrasos devengados de este convenio se abonarán dentro de los 3 meses posteriores a la firma de este convenio.

Dado que los Convenios Sectoriales de nivel superior vigentes en la actualidad no recogen tablas salariales, en el caso de que dichos Convenios lleguen a regularlas, la comisión negociadora del presente Convenio se reunirá para realizar las adaptaciones precisas, siempre y cuando deba hacerse por la normativa legal vigente en ese momento.

#### **Segunda.- Jubilación anticipada a los 64 años, R.D.1194/85, y Jubilación parcial.**

Los trabajadores podrán solicitar a la empresa el jubilarse anticipadamente a los 64 años al amparo y en las condiciones establecidas en el R.D. 1194/85, de 17 de julio, siempre que esta norma esté vigente y no haya sido derogada.

Al trabajador que sustituya al jubilado, se le contratará con las condiciones establecidas en el citado R.D.1194/85.

Con respecto a la jubilación parcial de los trabajadores, se estará a lo supuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.



### **Tercera.- Trabajos en fiestas de Moros y Cristianos.**

El personal que realice las limpiezas de choque durante el periodo de fiestas de Moros y Cristianos de Petrer, tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso adicional dentro de los quince días siguientes a la finalización de las fiestas. La empresa organizará el disfrute del descanso para compatibilizarlo con la prestación del servicio en esos días.

### **Cuarta.- Ayuda al Estudio.**

El personal con hijos menores de edad escolarizados percibirá una ayuda de 60€ brutos anuales con la mensualidad del mes de agosto. Deberá acreditarse debidamente el derecho a la percepción de dicha ayuda ante la empresa presentando el libro de familia y, en caso de hijos de entre 0 y 3 años o entre 16 y 17, el certificado de escolarización para cada año de disfrute, siendo la fecha límite para ello el día 15 de septiembre de cada año.

### **Quinta.- Subrogación del personal.**

Operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contratas a cualquier administración u organismo público.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a



la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan seguidamente en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante, lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación.

Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo I, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en



los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

- a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.
- c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.
- d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a ésta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y personal afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratados, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa o entidad que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de la sucesión de empresa prevista



en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de subrogación.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia justificará un expediente de regulación de empleo temporal en los términos establecidos en la legislación vigente, para la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados, los cuales conservan, durante dicho año, el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la contrata en cuestión al que tendrán derecho a retornar desde el momento en que se reanude el servicio suspendido o se reabra el centro de trabajo cerrado, debiendo aplicarse la subrogación regulada en el presente convenio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de finalización o rescisión de la contrata por cualquier causa, con cesación de la prestación de los servicios y actividades objeto de la misma, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa en el plazo de un año, la nueva concesionaria o contratista deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa que cumpliera los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo.

Igualmente, en caso de rescisión de la contrata por cualquier causa, de forma que pase a realizarse el servicio de forma directa con personal propio, sea o no de nueva contratación, el personal afectado de la empresa saliente que venía prestando el servicio tendrá derecho a ser subrogado por la entidad que realice el servicio.

### **Disposición final.**

Única.- El presente Convenio ha sido suscrito por la representación legal de la empresa Fomento de Benicasim, S.A., y por los representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa de U.G.T. y CC.OO, con la asistencia de sus asesores técnicos, a cuyo efecto se reconocieron como interlocutores legitimados en sesión del día 25 de noviembre de 2021, 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.



**ANEXO I. TABLA SALARIAL Subida 4,00% sobre Tabla 2021**

CATEGORIAS	MENSUALES	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSP.	PLUS TOXICIDAD	PLUS MANTENIMIENTO
	DIARIOS						

**GRUPO 1: TECNICOS**

	DIAS MES	23	23	DIAS MES	23	23
Titulado Superior	Mensual	1.605,0445 €		288,9118 €	92,4645 €	
Titulado Medio	Mensual	1.284,0727 €		231,1337 €	92,4645 €	
Analista	Mensual	1.083,7241 €		195,0743 €	92,4645 €	
Encargado General o Capataz	Mensual	1.163,1552 €		209,3717 €	92,4645 €	

**GRUPO 2: ADMINISTRATIVOS**

Oficial 1ª	Mensual	1.101,6829 €		198,3000 €	92,4645 €	
Oficial 2ª	Mensual	1.002,8108 €		180,5044 €	92,4645 €	
Auxiliar	Mensual	881,5556 €		158,6770 €	92,4645 €	
Delineante	Mensual	963,2752 €		173,3775 €	92,4645 €	

**GRUPO 3: PERSONAL OBRERO**

Capataz Noche	Mensual	1.096,0490 €	274,0150 €	197,2755 €	92,4645 €		
Capataz día	Mensual	1.096,0490 €		197,2755 €	92,4645 €		
Conductor limpieza día	Diario	28,1588 €		2,4191 €	3,0841 €	2,8115 €	5,1110 €
Conductor recogida noche	Diario	28,1588 €	7,0398 €		3,0841 €	2,8115 €	9,2302 €
Peón limpieza día	Diario	26,6333 €		4,2392 €	3,0841 €	2,6590 €	
Peón recogida noche	Diario	26,6333 €	6,6584 €		3,0841 €	2,6590 €	
Jefe taller	Mensual	1.074,6029 €		193,4506 €	92,4645 €		
Oficial 1ª taller	Diario	28,7147 €		3,4328 €	3,0841 €		



Oficial 2ª taller	Diario	27,5269 €		3,4328 €	3,0841 €		
Peón especialista	Diario	26,3281 €		2,4191 €	3,0841 €		
Peón	Diario	25,7288 €		2,4191 €	3,0841 €		



**ANEXO II. HORAS EXTRAORDINARIAS 2022**

**Subida 3,00% sobre Tabla  
2021**

	<b>NORMAL</b>	<b>FESTIVA</b>
PEON LV	9,5789 €	16,3353 €
PEON RSU	9,5789 €	16,7602 €
CHOFER LV	10,2216 €	20,1275 €
CHOFER RSU	10,2216 €	21,3152 €
Precio Jornada Festiva Conductor LV:		130,8777 €
Precio Jornada Festiva Conductor RSU:		138,7783 €
Precio Jornada Festiva Peón LV:		109,0721 €
Precio Jornada Festiva Peón RSU:		115,6430 €
Precio Media Jornada Festiva Conductor LV:		73,5356 €
Precio Media Jornada Festiva Peón LV:		61,2762 €