

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

DELEGACIÓN DE GOBIERNO EN MELILLA

Área de Trabajo e Inmigración

761. RESOLUCIÓN DE FECHA 16 DE JULIO DE 2021, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE REMESA DEL SERVICIO DE EXPLOTACIÓN, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE LA ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES, ESTACIONES DE BOMBEO INTERMEDIO DE AGUAS RESIDUALES, NUEVO Terciario, ESTACIÓN DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE, ESTACIÓN DE PRETRATAMIENTO DE AFINOS Y DEPÓSITOS GENERALES DE LA CIUDAD DE MELILLA.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE REMESA DEL SERVICIO DE EXPLOTACION, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE LA ESTACION DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES, ESTACIONES DE BOMBEO INTERMEDIO DE AGUAS RESIDUALES, NUEVO Terciario, ESTACION DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE, ESTACIÓN DE PRETRATAMIENTO DE AFINOS Y DEPOSITOS GENERALES DE LA CIUDAD DE MELILLA.

CAPITULO 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. PRINCIPIOS INSPIRADORES

Dada la naturaleza pública de REMESA, las partes negociadoras han llevado a cabo un periodo de consultas auspiciado por los principios de transparencia y gestión responsable. Las partes son plenamente conscientes de que la organización del trabajo en REMESA queda siempre subordinado al interés general, así como al cumplimiento de las disposiciones legales, o reglamentarias, que pueda limitar o dirigir el contenido del presente Convenio.

El cumplimiento, por tanto, de las distintas limitaciones legales, ha inspirado a las partes que tienen la facultad negociadora, pero también la responsabilidad de una gestión acorde con los nuevos tiempos y las restricciones que marca, entre otras, la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

En este sentido, es vocación de las partes el salvaguardar el cumplimiento estricto de la legalidad vigente, y regular el funcionamiento de la empresa con arreglo a los principios de racionalidad, desempeño y optimización del trabajo. Todo en aras a realizar un servicio eficiente y de calidad.

En lo no regulado por este Convenio Colectivo, será de aplicación el Convenio Sectorial vigente en cada momento, la normativa laboral que sea de aplicación, siempre y cuando no sean afectadas por la normativa que sea de obligada aplicación.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El presente Convenio ha sido suscrito en representación de la empresa por D. Miguel Moralejo Vidal y D. Diego García Boj. En representación de la parte Social por el Delegado de Personal D. Jose Antonio Castillo Serrano.

3. AMBITOS DE APLICACIÓN FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL.

El Convenio Colectivo será aplicable al personal de REMESA de la encomienda de gestión DEL SERVICIO DE EXPLOTACION, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE LA ESTACION DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES, ESTACIONES DE BOMBEO INTERMEDIO DE AGUAS RESIDUALES, NUEVO Terciario, ESTACION DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE, ESTACIÓN DE PRETRATAMIENTO DE AFINOS Y DEPOSITOS GENERALES DE LA CIUDAD AUTONOMA DE MELILLA.

Quedan excluidos del Convenio los cargos de Dirección, como son los Jefes de Explotación, Jefe de Planta, Jefe de Mantenimiento, y cualesquiera otros de similar nivel y responsabilidad que se pudieran crear en el futuro.

4. AMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL, DENUNCIA Y PRÓRROGA.

La duración del presente Convenio Colectivo será de cuatro años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, siendo su retroactividad a efectos económicos desde el 1 de enero de 2018.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo precedente, si dos meses antes de la fecha de su vencimiento (31 de octubre de 2021), o de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiera denunciado, a través de comunicación escrita remitida a la otra parte, la totalidad del contenido del Convenio se prorrogará por un año.

Si existiese denuncia, las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora e iniciar las negociaciones del siguiente convenio colectivo en los dos meses siguientes a la finalización de la vigencia del convenio colectivo o de sus prórrogas.

5. ULTRAActividad

Denunciado el Convenio Colectivo, permanecerá vigente DURANTE UN AÑO el presente tanto en sus cláusulas normativas como en las obligacionales exceptuando la cláusula de revisión salarial.

No obstante, podrá prorrogarse durante otro año adicional si así lo solicita expresamente alguna de las partes.

6. Vinculación a la totalidad

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

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos total o parcialmente, a instancia de cualquiera de las partes se reunirá la Comisión Negociadora para tratar de llegar a un acuerdo.

Si en la vigencia del presente Convenio Colectivo, se produjera un cambio de empresa, la empresa entrante respetará su contenido en su totalidad, siendo su articulado considerado como derecho mínimo necesario.

7. Comisión Paritaria.

Los firmantes de este Convenio colectivo acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

1. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por tres representantes de los trabajadores y por tres representantes de la empresa. Los representantes de los trabajadores serán el delegado de personal y otros dos elegidos por el delegado, siendo uno un miembro del turno (rotativo) y el otro del turno de mañana. Entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaria. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

2. Cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria podrá solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia, debiendo reunirse la Comisión Paritaria en el mayor breve plazo posible.

3. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria. La resolución de la Comisión Paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria, realice "in situ".

A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada.

4. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso, los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

5. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- b) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo referente a la interpretación o de aplicación del convenio colectivo. Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.
- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

La constitución de esta comisión se realizará en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor del convenio.

La adopción de los acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría.

La comisión se reunirá a instancia de las partes, que se pondrán de acuerdo sobre la fecha y hora en que deba celebrarse la reunión, que deberá efectuarse dentro del plazo máximo de diez días desde el momento de la solicitud.

8. DEROGACION CONVENIO ANTERIOR

Conforme a lo previsto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo deroga y sustituye en su totalidad a los anteriores Convenios Colectivos de REMESA, y en particular al denominado *“DEL CONVENIO COLECTIVO DE S.A.U. DEPURACIÓN Y TRATAMIENTOS (SADYT) DEL SERVICIO DE EXPLOTACIÓN, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE LA ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES, ESTACIONES DE BOMBEO INTERMEDIO DE AGUAS RESIDUALES, FILTRO PRENSA DE LODOS, NUEVO TERCARIO, ESTACIÓN DE TRATAMIENTO EL AGUA POTABLE, ESTACIÓN DE PRETRATAMIENTO DE AFINOS Y DEPOSITOS GENERALES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.”*

El conjunto de las condiciones reguladas por el presente Convenio, compensan y absorben a todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

CAPÍTULO II: ORGANIZACION DEL TRABAJO Y ESTRUCTURA PROFESIONAL**9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, respetando siempre la dignidad profesional y personal de los trabajadores.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

10. CALIDAD

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial que aporta calidad en el ciclo productivo de la empresa y el tratamiento de las aguas residuales y potables que se generan en la Ciudad de Melilla, por lo que consideran que es un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento del centro de trabajo.

11. NUEVAS TECNOLOGÍAS

Cuando se introduzcan en la empresa nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, se deberán comunicar las mismas a los representantes de los trabajadores con carácter previo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

12. SUBROGACION

En el supuesto de que se produjera una novación subjetiva en la personalidad jurídica de la entidad empleadora, o el cambio de titularidad, de la empresa en su conjunto, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, no implicará la extinción de las relaciones laborales vigentes en ese momento, aplicándose directamente lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

13. PRESTACION DEL TRABAJO Y OBLIGACIONES ESPECIFICAS

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el presente convenio, el contrato individual, las órdenes o instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, usos y costumbres.

El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos del entorpecimiento que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, vehículos, aparatos, instalaciones o locales de trabajo propiedad de la empresa, así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.

Para la debida eficacia en la política de prevención de accidentes de trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en el cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener el sigilo profesional en los asuntos relativos a la explotación y negocios de la empresa, cuando no se infrinja la ley.

14. PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Las discrepancias que puedan surgir en la aplicación del presente Convenio o para la no aplicación de las condiciones del mismo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se podrán solventar voluntariamente mediante su sometimiento al sistema no judicial de solución de conflictos.

No obstante, lo anterior, los empleados podrán acudir a la Jurisdicción Social para dirimir sus diferencias con la empresa.

15. CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La contratación del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, que la Dirección de la empresa pueda considerar necesaria, se realizará mediante un proceso de selección que garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Dicho principio de igualdad se incorpora como parte de las obligaciones de negociación imprimidas por el artículo 85 ET, en relación con la obligación de las partes de promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en el plano laboral, de acuerdo a la Ley Orgánica 3/2007.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre contratación.

La empresa determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso, así como la documentación a aportar. En el proceso de selección la empresa contará con la participación del Delegado de Personal, reservándose la empresa la decisión final.

El Delegado de Personal recibirá información sobre los planes futuros de previsiones de personal, estructura de plantilla, etc.

16. PERIODO DE PRUEBA

El personal contratado estará sujeto a los siguientes periodos de prueba:

- Técnicos superiores o medios titulados: Seis meses
- Técnicos básicos titulados: Dos meses.
- Técnicos básicos sin titulación: Un mes.

CAPÍTULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

17. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Todos los trabajadores de la empresa incluidos en este Convenio estarán adscritos a alguno de los Grupos Profesionales. La adscripción de cada trabajador al Grupo concreto se ha realizado de forma consensuada con la Representación Legal de los Trabajadores.

Esta descripción de funciones es meramente enunciativa y no excluye la realización de otras similares o equivalentes a las previstas para los diferentes grupos profesionales. La Dirección de la empresa mantendrá actualizada y a disposición de la Comisión Paritaria del Convenio, la descripción pormenorizada de funciones de cada una de las posiciones, así como las titulaciones y/o experiencia requeridas para el acceso a las mismas.

AREAS FUNCIONALES

AREA DE ADMINISTRATIVON Y DE GESTIÓN

Incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad equivalente o Enseñanza Secundaria Obligatoria.

AREA DE EXPLOTACIÓN/MANTENIMIENTO

Incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad equivalente o Enseñanza Secundaria Obligatoria.

GRUPOS PROFESIONALES

En función de la formación del trabajador, experiencia, grado de especialización y aptitud para el desempeño de las funciones de mayor complejidad existirán tres grupos:

Grupo profesional técnico medio (correspondiente al grupo 4 del convenio del sector):

Titulación: Posee titulación media o pertenece al subgrupo profesional inmediatamente anterior y dispone de experiencia suficiente, con capacitación adquirida y evaluada por la empresa para desempeñar tareas de este grupo profesional.

Funciones: Trabaja a las órdenes de la Dirección y desarrolla las funciones y trabajos propios acordes a su titulación y/o capacitación según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo a la naturaleza de cada trabajo. Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

Puestos actuales que se incluyen en este grupo profesional: jefe de grupo (en el área de administración y de gestión) y jefe de taller (en el área de explotación/mantenimiento).

Grupo profesional técnico básico titulado (correspondiente al grupo 3 Nivel B del convenio del sector):

Formación: Posee titulación de formación profesional de segundo grado o pertenece al grupo profesional inmediatamente anterior y dispone de experiencia suficiente, con capacitación adquirida y evaluada por la empresa para desempeñar tareas de este grupo profesional.

Funciones: Trabaja a las órdenes de la Dirección (en principio el personal de explotación y administración por el Jefe de explotación y el personal de mantenimiento por el Jefe de mantenimiento) y desarrolla las funciones y trabajos propios acordes a su titulación y/o capacitación según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo a la naturaleza de cada trabajo. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, así como iniciativa y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Puestos actuales que se incluyen en este grupo profesional: Oficiales de 1ª y de 2ª, correturnos (siendo los actuales, aquellos contratados a partir del 1 de diciembre de 2016), Operadores de Planta, Operador responsable ETAP.

Grupo profesional técnico básico sin titulación (correspondiente al grupo 1 del convenio del sector):

Formación: No posee titulación de formación profesional, dispone de formación de Enseñanza Secundaria Obligatoria y dispone de conocimientos adquiridos en esta área en el desempeño de su profesión.

Funciones: Trabaja a las órdenes de la Dirección y desarrolla las funciones y trabajos propios acordes a su titulación y/o capacitación según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo a la naturaleza de cada trabajo. Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Puestos actuales que se incluyen en este grupo profesional: Ninguno.

18. SISTEMA DE SUSTITUCIONES POR AUSENCIAS Y REFUERDOS DE PERSONAL EN CASOS DE IMPERIOSA NECESIDAD

Coberturas grupo profesional técnico básico titulado

Asuntos propios tipo A: de los 4 días no sujetos a limitaciones del personal de turno

Las coberturas y sustituciones del equipo regularmente adscrito al trabajo de turnos ocasionadas por asuntos particulares tipo A (4 días) (que no sean de mañanas de lunes a viernes no festivo), se realizarán y por este orden:

1. En primer lugar, por el personal de turno que voluntariamente desee realizarlo, con arreglo a las siguientes condiciones:

- Realización de los turnos de mañana, tarde o noche que viniera realizando el trabajador sustituido.
- Con descanso de un mínimo de 24 horas desde la finalización de la sustitución en turnos y su adscripción a su horario normal de trabajo.
- Al precio de horas extras del personal sustituido o a cuenta de la bolsa de horas que deba el trabajador.

2. En segundo lugar, por el personal no turno (de forma voluntaria), con arreglo a las siguientes condiciones:

- Realización de los turnos de mañana, tarde o noche que viniera realizando el trabajador sustituido.
- Con descanso de un mínimo de 24 horas desde la finalización de la sustitución en turnos y su adscripción a su horario normal de trabajo.
- Al precio de horas extras del personal sustituido o a cuenta de la bolsa de horas que deba el trabajador.

Será requisito indispensable para poder autorizar el día de asuntos propios disponer de personal sustituto a costa de la bolsa de horas si las tuviere, o personal voluntario para su sustitución. En el caso de que no exista personal sustituto a costa de la bolsa de horas si las tuviere, o personal voluntario para realizar la sustitución, podrá entonces ser denegado dicha solicitud.

Asuntos propios tipo B de los 3 días sujetos a limitaciones del personal de turno

Las coberturas y sustituciones del equipo regularmente adscrito al trabajo de turnos ocasionadas por asuntos particulares tipo B sujetos a limitaciones (3 días) (que sean de lunes a viernes no festivo de tarde o noche), se realizarán y por este orden:

1. Se realizará mediante un cambio de turno de otro trabajador de turno de ese día que voluntariamente desee realizarlo, con arreglo a las siguientes condiciones:

- Realizando el cambio de turno que le correspondiera, por la tarde o noche que viniera realizando el trabajador sustituido.
- Con una compensación económica por el cambio de turno realizado de 40 €

Será requisito indispensable para poder autorizar el día de asuntos propios disponer de personal voluntario que realice turno ese día y acepte el cambio de turno. En el caso de que no exista personal voluntario para realizar la sustitución, podrá entonces ser denegado dicha solicitud.

Bajas, permisos y licencias

Las coberturas y sustituciones del equipo regularmente adscrito al trabajo de turnos (ocasionadas por bajas, permisos y licencias), se realizarán y por este orden:

1. En primer lugar, por personal de no de turno que voluntariamente desee realizarlo, con arreglo a las siguientes condiciones:

- Realización de los turnos de mañana, tarde o noche que viniera realizando el trabajador sustituido.
- Con comunicación por parte de la empresa con un mínimo de 48 horas de antelación.
- Con descanso de un mínimo de 24 horas desde la finalización de la sustitución en turnos y su adscripción a su horario normal de trabajo.
- Con la asignación de un plus adicional de 40 euros por día de sustitución.
- El régimen de sustituciones no alterará la jornada en cómputo anual. Si por este concepto se le debe días al trabajador la elección del día es a opción del trabajador siempre y cuando sea compatible con el servicio.

2. En segundo lugar, por el correturno (de forma rotatoria), con arreglo a las siguientes condiciones:

- Realización de los turnos de mañana, tarde o noche que viniera realizando el trabajador sustituido.
- Con comunicación por parte de la empresa con un mínimo de 48 horas de antelación.
- Con descanso de un mínimo de 24 horas desde la finalización de la sustitución en turnos y su adscripción a su horario normal de trabajo.
- Con la asignación de un plus adicional de 20 euros por día de sustitución.
- El régimen de sustituciones no alterará la jornada en cómputo anual. Si por este concepto se le debe días al trabajador la elección del día es a opción del trabajador siempre y cuando sea compatible con el servicio.

3. En tercer lugar, por personal no de turno (de forma rotatoria), con arreglo a las siguientes condiciones:

- Realización de los turnos de mañana, tarde o noche que viniera realizando el trabajador sustituido.
- Con comunicación por parte de la empresa con un mínimo de 48 horas de antelación.
- Con descanso de un mínimo de 24 horas desde la finalización de la sustitución en turnos y su adscripción a su horario normal de trabajo.
- Con la asignación de un plus adicional de 40 euros por día de sustitución.
- El régimen de sustituciones no alterará la jornada en cómputo anual. Si por este concepto se le debe días al trabajador la elección del día es a opción del trabajador siempre y cuando sea compatible con el servicio.

4. En cuarto lugar, no existiendo personal no de turno posible en ese momento (considerando un número mínimo de 3 personas para labores de mantenimiento) para realizar las sustituciones y no existiendo personal de turno voluntario para su realización se realizará por el personal de turno, con cargo a la bolsa de horas si la tuviere (con la asignación de un plus adicional de 40 euros por día de sustitución cuando van a cargo de la bolsa de horas) y en su defecto a precio de horas extras del personal sustituido.

5. En quinto lugar (únicamente para los casos de baja laboral), no existiendo personal no de turno posible en ese momento para realizar las sustituciones (considerando un número mínimo de 3 personas para labores de mantenimiento), como caso excepcional, se podrán modificar el calendario de turnos para adaptar la jornada que haga cumplir los turnos necesarios, respetando en todo caso los descansos reglamentarios.

No obstante, la dirección de la empresa solicitará al órgano correspondiente la autorización para la contratación temporal del personal en situación de Incapacidad Temporal al primer parte de confirmación de la baja laboral, así como en otras situaciones de suspensión de contrato de trabajo, con reserva de puesto, como eventuales excedencias, o declaración de una Incapacidad permanente revisable. Dicha solicitud deberá estar ajustada a la normativa legalmente establecida en cada momento.

Refuerzos grupo profesional técnico básico titulado

Los refuerzos por llamada del equipo regularmente adscrito al trabajo de turnos ocasionadas por imperiosa necesidad (por ejemplo, en emergencias por lluvias) así como necesidades de personal para reparaciones por averías urgentes por llamada, se realizarán y por este orden:

1. En Primer lugar, por personal de explotación/mantenimiento de turno y no turno (según el calendario organizado de guardia) que estén inscritos voluntariamente a principios de año en el servicio de guardias, con arreglo a las siguientes condiciones:

- Realización de los turnos de mañana, tarde o noche que se necesite reforzar o los supuestos de avería.
- Con la asignación de un plus adicional de 40 euros por día de refuerzo o asistencia a avería.
- Al precio de horas extras.

2. En segundo lugar, por el personal (de turno y no de turno) que voluntariamente desee realizarlo, con arreglo a las siguientes condiciones:

- Realización de los refuerzos de turnos de mañana, tarde o noche que se considere necesario reforzar por imperiosa necesidad.
- Al precio de horas extras.

CAPÍTULO IV: PERCEPCIONES ECONÓMICAS, CONCEPTOS Y ESTRUCTURA**19. PERCEPCIONES ECONOMICAS**

Del cómputo de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contra prestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las recibe como compensación de gastos, de cotizaciones efectuadas o de modificaciones en su relación de trabajo, y estas no forman parte del salario, siendo de carácter extrasalarial.

- Percepciones económicas salariales:

1. Salario base es aquella parte de la retribución que se fija exclusivamente atendiendo a la unidad de tiempos.
2. Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deben acondicionarse atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempos: Personales, antigüedad, asimilación de convenio. De puesto de trabajo, tales como primas, pluses de actividad y horas extraordinarias. Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

- Percepciones económicas no salariales:

1. Las prestaciones o 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, tales como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, de viajes o locomoción, pluses extrasalariales o plus de transporte.
3. Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Las cuantías y los conceptos salariales concertados, así como el sistema de pago de los mismos, son recogidos en el articulado de este convenio. Las percepciones económicas deberán ser abonadas por la empresa, el último día hábil del mes corriente, adelantándose el pago los días necesarios si fuese sábado, domingo o festivo.

La empresa dispondrá lo necesario para que todo el personal sea retribuido en tiempo y forma.

En otro caso, la empresa hará frente a los perjuicios que se deriven por el retraso en el abono.

20. PRESTAMOS

El trabajador podrá solicitar un préstamo por importe de hasta 2.500 €, pudiendo amortizarlo en un máximo de doce meses, que se descontarán mensualmente de su mensualidad ordinaria.

No se podrá pedir otro préstamo hasta que esté amortizado totalmente el anterior.

La concesión de estos préstamos estará condicionado a la disponibilidad de tesorería de la empresa, sin que en ningún momento pueda rebasarse globalmente por el conjunto de los concedidos la cifra total de 25.000 € (teniendo en cuenta que, para la evaluación del cumplimiento de esta cantidad, en el momento de una solicitud, se deberá calcular esta cifra con las cantidades prestadas a la fecha y no amortizadas)

PRÉSTAMOS CON DEVOLUCIÓN A CARGO DE HORAS DE BOLSA.

El personal podrá solicitar préstamos individuales de hasta 2.000 € que aumenten su compromiso de sustitución de turnos convirtiéndolo en bolsa de horas para sustituciones en el turno (al precio de 22 €)

La devolución del citado préstamo será con cargo a la bolsa de horas, sin que suponga merma económica alguna para el trabajador. Ahora bien, las horas generadas por este motivo no caducan al año debiéndose siempre realizar su devolución y siempre una vez consumida la bolsa anual habitual.

En caso de extinción de la relación laboral y quedando aún pendiente bolsa de horas por préstamo, su coste irá en descuento del finiquito que pudiera corresponderle.

Hasta un 50% de la solicitud inicial solicitada podrá ser amortizada económicamente por el trabajador si así lo solicita.

21. SALARIO BASE

El salario base a percibir será el especificado en las tablas salariales anexas del presente convenio colectivo.

22. PLUS DE RESIDENCIA

El plus de residencia concertado en el presente convenio se calcula en un 30% del salario base. Su cuantía se refleja en la tabla salarial anexa.

23. ANTIGÜEDAD

Para todos los trabajadores se establece un plus de antigüedad, por cada tres años cumplidos en la empresa, con un límite que, no superará el 60% del salario base. Su cuantía se refleja en la tabla salarial anexa.

24. PLUS DE COMPLEMENTO DE DESTINO, COMPLEMENTO ESPECÍFICO, DE NOCTURNIDAD Y DE CONVENIO

1. Plus de complemento de destino.

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá este plus.

2. Plus complemento específico.

Este plus lo percibirá el personal que presta sus servicios en horario de mañana estableciéndose el mismo en un 10% del salario base mensual. La percepción de este plus es incompatible en todo caso, con la percepción del plus de nocturnidad. Se entiende que el personal que presta sus servicios en horario de mañana estará disponible para reparaciones urgentes. El número de horas que realicen por este concepto serán remuneradas como horas extraordinarias o en descanso a elección por el trabajador. Este plus es independiente del devengo de las horas extraordinarias que a raíz de un aviso pueda realizar.

3. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tienen la consideración de nocturnas, por lo que tendrán una retribución, mensual, que se establece en un 10% del salario base mensual. Este plus, de percepción mensual, le es de aplicación a todo el personal de turnos. La percepción de este plus es incompatible en todo caso con la percepción del plus complemento específico.

4. Plus de convenio.

Se establece un plus de convenio para todos los trabajadores de la empresa que se especifica en las tablas salariales anexas.

La cuantía de los pluses recogidos en el presente artículo se refleja en las tablas salariales anexas.

25. PLUS DE PELIGROSIDAD, PENOSIDAD Y TOXICIDAD

Se reúne la remuneración de estos pluses en una cantidad del 25% sobre el salario base. Su cuantía se refleja en las tablas salariales anexas.

26. PLUS DE TRANSPORTE

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá este plus. Su cuantía se refleja en las tablas salariales anexas.

27. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen cuatro pagas extraordinarias, con devengo trimestral, para toda la vigencia de este convenio, que serán abonadas el 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre serán a razón de salario base, antigüedad y plus de residencia.

28. PRODUCTIVIDAD

En los supuestos de que se alcancen los niveles de producción que se establecen seguidamente y por la cuantía que arrojen los procedimientos de cálculo establecidos para cada uno de los complementos que se citan, los trabajadores percibirán por este concepto.

Complemento de productividad por asistencia al trabajo domingos y festivos. Por cada domingo o festivo trabajado (exceptuando los festivos especiales del artículo 36 del presente convenio) se establece una cantidad de 5,13 €.

Dicha cantidad para el 2019 alcanzará el valor de 9,51 €.

Para los sucesivos años 2020 y 2021, una vez aprobados los presupuestos generales del Estado, o norma legal que lo regule, si se autorizaran incrementos destinados a productividad, serán destinados al incremento de la productividad por asistencia al trabajo en domingos y festivos.

29. PREMIOS DE VINCULACION

Se establecen 2 premios por permanencia, en la empresa adjudicataria o encomendada, que se pagaran una sola vez a aquellos trabajadores que cumplan 25 y 30 años de servicio. Estos premios, para cada una de las categorías, consistirá en una cantidad igual al salario tipo mensual (todos los conceptos retributivos de una paga mensual) de cada trabajador incrementada en un 20%.

30. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio colectivo.

Las horas extraordinarias se compensarán con descanso o compensación económica. Las horas compensadas por descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias. En todo caso, su compensación económica no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria, estableciéndose para toda la vigencia y duración de este convenio la cantidad de 22 € por hora trabajada o fracción superior a 0,5 horas trabajadas, y la cantidad de 24 € para las horas festivas y nocturnas (de 23:00 a 7:00).

Horas estructurales.

Aquellas horas que tengan la consideración de estructurales serán de obligatoria realización a requerimiento de la Dirección. Se consideraran horas extraordinarias estructurales, entre otras de similar naturaleza, las que vinieran exigidas por aquellos trabajos ocasionados ausencias imprevistas, entre las que se incluyen las de jornada del personal de turno por sustitución (cubriéndose siempre por el sistema de sustituciones por ausencia y refuerzos de personal en caso de imperiosa necesidad establecido en el presente convenio en su artículo 18), que no sean cubiertas en régimen de jornada ordinaria con cargo a la bolsa de horas establecida; trabajos por llamadas urgentes y de imperiosa realización, y en general las que tengan por objeto evitar la parada de las instalaciones. Se considerarán, en todo caso, estructurales las realizadas durante las paradas anuales de mantenimiento de equipos y las que se tengan que realizar durante las paradas imprevistas. Ello sin perjuicio de las que conforme a lo legalmente previsto deban considerarse como realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

En todo caso se respetará lo establecido legalmente y lo previsto en el presente Convenio.

Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán horas extraordinarias estructurales de ejecución obligatoria para el trabajador, las exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en los riesgos de pérdidas de materias primas, daños en los equipos e instalaciones o anomalías en el tratamiento de las aguas, así como las siguientes:

- a. Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- b. Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.
- c. Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

31. AYUDA ESCOLAR

Los trabajadores, con independencia de su antigüedad en la empresa, que tengan hijos o personas a su cargo de 3 a 16 años de edad y así lo acrediten documental y fehacientemente, percibirán en concepto de ayuda escolar, la cantidad de 210 € por hijo. Esta ayuda se abonará en la primera quincena del mes de septiembre. Así mismo percibirán esta ayuda los trabajadores que tengan a su cargo hijos que cursen estudios universitarios, Formación Profesional, bachillerato y cursos cuya duración sea superior a 400 horas y así lo acrediten documental y fehacientemente. Para la realización del pago de esta ayuda será imprescindible su justificación (matrícula).

32. BOLSA DE VACACIONES

Se establece un concepto de un pago único (adicional a las retribuciones salariales establecidas) al inicio de las mismas por la cuantía para cada uno de los años de vigencia del presente convenio de 300 €.

33. JORNADA LABORAL

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán la siguiente jornada anual:

Para los años del convenio: 1.688 horas de trabajo efectivo.

Debido a que tanto la función básica de las instalaciones, como el sistema de operación implica un proceso continuo, realizándose durante 24 horas al día durante los 365 días del año se requiere para explotar y controlar la Planta un sistema de trabajo por turnos rotativos, que cubra las 24 horas del día.

El sistema concreto de rotación de los turnos será establecido por la Dirección a propuesta de los trabajadores afectados, respetándose la legislación vigente y con arreglo a lo previsto en el presente Convenio Colectivo, en cuyo calendario anual estarán incluidos los días de vacaciones.

Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecten al régimen de relevos de su puesto de trabajo. Estarán sujetos, asimismo, al sistema de sustituciones por ausencia establecido en el Convenio.

Con arreglo al calendario anual de turnos que se establezca, los trabajadores adscritos al sistema de turnos deberán realizar 1.688 horas de trabajo al año. Si trabajaran efectivamente un número de horas al año inferior al citado, la diferencia de horas no trabajadas incrementará la bolsa de horas disponible por la empresa. Si trabajaran un número de horas superior a las 1.688 establecidas, se detraerán las horas correspondientes al exceso de la bolsa de horas y si no existiera se les deberá las horas correspondientes. La menor jornada que pudiera realizar el trabajador por el horario de vacaciones y fiestas patronales irán en aumento de horas de la bolsa.

Para estos trabajadores los descansos de 12 horas entre jornadas y el semanal de día y medio podrán computarse por periodos de hasta cuatro semanas. A efectos del cómputo anual de jornada, se considerará que estos trabajadores realizan, en régimen normal, una jornada por turno de ocho horas.

Con carácter general, la jornada de trabajo del personal no adscrito a turnos será de siete horas y media diarias de lunes a viernes de mañana, excepto en el horario de verano así como en la semana de fiestas patronales en que la jornada de lunes a viernes de acuerdo a lo especificado en convenio (no obstante dicho horario no podrá reducir las horas totales anuales pactada en convenio).

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán 30 minutos de descanso durante su jornada diaria que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Será facultad de la empresa establecer los horarios de trabajo y los relevos, así como modificarlos conforme a lo establecido en el presente Convenio, o lo establecido en la legislación en vigor. Se publicarán a principios del año en el tablón de anuncios.

34. HORARIO DE VERANO Y FIESTAS PATRONALES

Horario de verano: Durante los meses de julio y agosto, para el personal de mañana y el personal de turnos que preste sus servicios en el turno de mañana, la jornada laboral se verá reducida en una hora a la salida, quedando en la EDAR dos trabajadores, uno de régimen de turnos y un trabajador de mañana. (no obstante, dicho horario no podrá reducir las horas totales anuales pactada en convenio).

Horario de feria: Durante el periodo de feria a todo el personal adscrito a este convenio se le reducirá la jornada en una hora. (no obstante, dicho horario no podrá reducir las horas totales anuales pactada en convenio).

35. VACACIONES

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.

Se establecerá el calendario de vacaciones con la suficiente antelación al objeto de que las mismas puedan ser planificadas por los trabajadores, procurando que sea con anterioridad al 30 de marzo.

El periodo de vacaciones será de un mes natural (equivalente a 22 días laborales).

El periodo normal de vacaciones serán los comprendidos entre los meses de julio, agosto y septiembre, todos inclusive. Por adscripción voluntaria los trabajadores podrán solicitar el periodo que prefieran excepto los anteriores, respetando en todo caso la organización de la empresa en todas las áreas.

Se establece un sistema de rotación, anual ascendente del periodo de vacaciones para todos los trabajadores de la empresa, pudiendo los trabajadores intercambiar entre ellos todo o fracción de este, previo aviso a la dirección de la empresa.

Para el personal no de turno, al menos 12 días laborales deberán ser disfrutados en el periodo definido como vacacional (julio, agosto y septiembre), pudiendo solicitar disfrutar el resto (10 días laborales) en cualquier otra fecha en periodos no inferiores de 5 días laborales consecutivos, siendo necesaria la aceptación de la empresa y respetando el número mínimo de 3 personas en labores de mantenimiento.

A los efectos de posible devolución del periodo vacacional solicitado y no disfrutado por IT, se procederá a marcar en el mes natural de disfrute del trabajador 22 "V":

- a) Por cada V marcada en el calendario que no ha podido disfrutar le corresponderán 7,5 horas
- b) Deberá realizarse la devolución en el siguiente orden:
 - A cuenta de la bolsa de horas (reduciéndose en su proporción)
 - En turnos de trabajo de jornada de mañana y de lunes a viernes y no festivo, con objeto de no afectar al resto y en el periodo convenido dirección-trabajador, a razón de 9 a 12 (9 de mañanas de lunes a viernes y no festivo y 12 de turnos)

Para realizar el calendario de vacaciones en los tres meses de verano será necesario la incorporación a turnos por parte del personal no adscrito habitualmente a turnos, en la forma que específicamente se convenga, con una compensación por día incorporado de 40 € en turno ordinario de 8 horas o de 70 € en turnos especiales acordados en comisión paritaria según el calendario propuesto. Para los sucesivos años 2020 y 2021, una vez aprobados los presupuestos generales del Estado, o norma legal que lo regule, se revisarán estas cantidades con el incremento salarial autorizado para el correspondiente año.

Los trabajadores que en fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Durante el periodo vacacional, solo podrán solicitarse los días de asuntos propios de forma excepcional por una causa de imperiosa necesidad y debidamente justificada, no implicando dicha solicitud su autorización de disfrute que deberá ser en todo caso analizado por la dirección de la empresa y en su caso autorizado o denegado. A efectos del disfrute del día de asuntos propios computará a razón de por cada ocho horas no realizadas de trabajo un día de asuntos propios.

Si por razones de trabajo la empresa requiere al trabajador el cambio del periodo de vacaciones previamente autorizada, el trabajador será compensado con un 20 % adicional de los días de vacaciones modificados.

La retribución en el mes de vacaciones será igual que la correspondiente a un mes ordinario.

36. COMPENSACION ECONOMICA POR DIAS ESPECIALES

El personal de turnos que preste sus servicios en el turno de noche en los días de Nochebuena y Nochevieja, percibirá una gratificación especial total de 102 € por turno trabajado y para cada uno de los años de vigencia del presente convenio. Asimismo, el personal de turnos que preste sus servicios en el turno de mañana o en el de tarde en los días de Navidad y Año Nuevo, percibirá una gratificación especial total de 102 € para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

En el caso que un festivo caiga en sábado y para el personal no de turno, dicha festividad podrá disfrutarse el día laboral anterior o posterior. (no obstante, dicho horario no podrá reducir las horas totales anuales pactada en convenio).

37. PERMISOS Y LICENCIAS

A. Retribuidos:

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

1. 15 días naturales en caso de matrimonio. Estos días no se solaparán con las vacaciones anuales.
2. En caso de nacimiento o adopción de hijos será de aplicación lo estipulado el artículo 37.3 del texto refundido del estatuto de los trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto 6/2019, por el que se amplían los permisos de paternidad.
3. Se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y por el Convenio Colectivo Sectorial. No obstante, y como una mejora a ambos textos, se establece que una sola vez en el año natural, cada trabajador podrá solicitar hasta 5 días por enfermedad grave certificada o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de cónyuge, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan fuera de la ciudad de Melilla, se ampliarán en dos (2) días adicionales.

Se acreditará mediante la enfermedad grave cualquier medio o documento válido.

4. 1 día (o 2 días cuando sea estrictamente necesario) y siempre y cuando no sea posible el cambio de turno, en los casos en los que, por enfermedad grave de hijo menor de edad, debidamente justificada,

sea necesario acudir a médico especialista fuera de la Ciudad Autónoma de Melilla, aunque no se requiera hospitalización.

5. 4 días por fallecimiento de cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la de la Ciudad de Melilla y el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento por tal motivo el plazo será de seis días.

6. 2 días por traslado de domicilio habitual justificado por cambio en el padrón municipal o cualquier medio que lo justifique.

7. Por el tiempo indispensable, previa justificación, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal y como ordena la legislación vigente, o para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Estos permisos y licencias habrán de solicitarse con al menos 5 días hábiles de antelación, salvo causas de urgente necesidad o la propia naturaleza del permiso impida tal antelación.

B. No retribuidos:

1. 7 días en caso de separación o divorcio.

2. 2 días en caso de nacimiento de nietos.

3. Hasta 2 meses de licencia sin sueldo, limitado a la existencia de un sistema voluntario de personal que pueda sustituir dicha ausencia.

El disfrute de estas licencias y permisos, ya sean retribuidos o no retribuidos, se computarán en días naturales, iniciándose el cómputo en el primer día hábil (o laboral) del calendario laboral del trabajador.

Así mismo, se estará en todo lo no contemplado en este artículo, a la normativa laboral vigente.

38. DIAS DE ASUNTOS PROPIOS

Hasta 7 días de asuntos particulares de los que al menos tres de ellos (tipo B) para el personal de turno deberán solicitarse de lunes a viernes no festivo.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la empresa y respetando las necesidades del servicio.

Para el disfrute de los días de asuntos propios, será necesario preavisar por escrito a la empresa con 5 días de antelación, salvo causa de fuerza mayor. En todo caso si se solicitase con un menor plazo de preaviso, podrán ser concedidos siempre y cuando puedan ser cubiertas las necesidades de la empresa.

En el caso de coincidencia de más de un trabajador solicitante para el mismo día, y cuando por necesidades del servicio no pueda ser concedida a todos, la asignación se realizará por orden cronológico de presentación del escrito de solicitud.

Los días de asuntos propios no serán acumulables de un año para otro.

Con carácter general para el personal no de turnos y dejando a salvo las necesidades del servicio, no se trabajarán los días 24 y 31 de diciembre. Cuando por exigencias de la producción se haya de trabajar en dichos días en régimen de jornada ordinaria, el trabajador no de turno recibirá, con efectos a partir de la firma del convenio, una compensación adicional de 102 € por cada uno de dichos días trabajados.

El trabajador que prefiera no disfrutar los días que por asuntos particulares le correspondan percibirá, con efectos desde la firma del convenio, una compensación de 102 € euros por día no disfrutado

39. EXCEDENCIAS

Excedencia voluntaria y excedencia especial con reserva de puesto de trabajo.

La excedencia voluntaria se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo sectorial.

Como mejora sobre dichos textos, se establece una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo, que podrá ser solicitada por los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa. La duración de la misma no podrá ser inferior a un año ni superior a tres. Dicha excedencia deberá ser solicitada a la empresa con una antelación mínima de 30 días. Transcurrido dicho plazo la concesión será automática en la fecha de efectos solicitada. Durante este periodo, el puesto vacante solo podrá ser cubierto de forma interina y una vez transcurrido el tiempo de excedencia solicitado, o producida la reincorporación del trabajador en excedencia, cesará el personal que ocupaba de forma interina su puesto.

40. INCOMPATIBILIDADES

En materia de incompatibilidades, se estará a lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Los empleados se deben, en

el desempeño de sus funciones, a los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, y no podrán facilitar ni utilizar en beneficio propio o de terceros la información que obtengan en el ejercicio de aquéllas, o que de otra manera hayan podido tener acceso por su pertenencia a la Sociedad.

CAPÍTULO V: RÉGIMEN ASISTENCIAL

41. INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de Incapacidad Temporal legalmente declarada o descanso maternal, quedará garantizado el 100% del salario establecido en el presente convenio (Conceptos: salario base, residencia, nocturnidad, C. específico, C. destino, Peligroso, Plus convenio, Transporte y antigüedad) y que el trabajador viniera percibiendo correspondiente a tiempo ordinario de trabajo.

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación a:

- Accidente o enfermedad profesional causada en otra actividad laboral.
- En caso de no cumplir con lo prescrito durante la situación de I.T. legalmente establecida por los Servicios de Salud y/o la Mutualidad.

42. PREAVISO.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Titulados medios o superiores: 15 días
- Resto del personal: 15 días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de esta obligación de preaviso con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de haberes el importe de un día de salario por cada día de retraso en dicho preaviso.

43. SEGURO DE CONDUCCION DE VEHICULOS

Se establece un seguro que cubra Responsabilidad Civil y Defensa Letrada para todos los trabajadores que por motivo de su trabajo tengan que utilizar vehículos de la empresa.

En el supuesto que, en el desempeño de su trabajo, sufriesen un accidente y por motivo del cual les fuese retirado el carné de conducir, la empresa le conservará su puesto de trabajo, pudiendo asignarle otro durante el tiempo por el cual le haya sido retirado el carné de conducir.

La empresa velará por el cumplimiento del código de circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

Asimismo, y en los mismos supuestos anteriores, si tuviese prisión, la empresa le respetará su puesto de trabajo.

44. SEGURO DE ACCIDENTES, VIDA Y PENSIONES

La empresa concertará un seguro de accidentes para los casos de muerte o incapacidad permanente, derivada de accidentes de trabajo, para cada trabajador afectado por el presente convenio colectivo, por una cuantía de 24.000 €.

La empresa respetará los capitales consolidados por el seguro de vida y el plan de pensiones concertado con la entidad aseguradora previstos en el convenio colectivo anterior y, realizará durante los años de vigencia del presente convenio, la aportación anual de 90 € al referido plan de pensiones, siempre y cuando la legislación vigente lo permita.

Se entregará una copia de estas pólizas a los representantes de los trabajadores, así como, anualmente se les entregará recibo del pago de las mismas.

En este sentido la empresa ha contratado un seguro colectivo que es aceptado por la representación de los trabajadores, que cubre a los trabajadores en activo a los trabajadores acogidos al convenio por las contingencias y los importes reflejados en la póliza VIDACAIXA número 868223.

Para tener derecho a la percepción de las sumas indicadas, es requisito imprescindible en los supuestos de incapacidad permanente, causar baja definitiva en la plantilla de la empresa.

No obstante, una vez aprobada la LPGE de cada año, se reunirá la Comisión Paritaria con objeto de concretar si dicha LPGE establece esa posibilidad de aportación a planes de pensiones de forma adicional al incremento retributivo, o si, por el contrario, conjuntamente con las retribuciones ordinarias. En este último supuesto, dicha comisión paritaria determinará si procede o no la aportación al Plan de Pensiones. En concreto para el año 2018 se acuerda no realizar aportación al plan de pensiones.

45. PREMIOS POR JUBILACION.

Las partes acuerdan que llegada la edad de jubilación, ésta debe ser realizada forzosamente por todos los trabajadores que cumplan los requisitos.

Como contraprestación por esta jubilación forzosa se compensará a las personas trabajadoras en el finiquito de su relación laboral con la cantidad de 6.000 €. Por cada año anticipado (no más de cuatro) la cantidad adicional de 2.000 € por cada año.

46. VESTUARIO

La empresa proveerá anualmente al personal afectado por el presente convenio colectivo las siguientes prendas de trabajo:

- Verano: 2 pantalones; 2 camisetas; 1 par de botas; 3 pares de guantes; 1 Una gorra.
- Invierno: 2 pantalones; 2 camisas; 1 jersey; 1 chaquetón y chubasquero (opcional) con pantalón; 1 par de botas; 3 pares de guantes.

En casos justificados la empresa proveerá del vestuario y material adicional que se considere necesario por el desgaste justificado de estas prendas.

La empresa proporcionará a los trabajadores una instalación dentro de la propia empresa, donde el personal pueda lavar las prendas de trabajo, siendo estos últimos los responsables de su utilización y cuidado

47. PRENDAS DE SEGURIDAD.

La empresa suministrará al personal aquellas prendas de seguridad (EPI's) necesarias para la realización de los trabajos que específicamente las requieran.

48. MEDIO AMBIENTE.

La empresa y los trabajadores actuarán de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Se considerará fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- a) Promover y conseguir una actuación responsable de la empresa y de los trabajadores en materia de Medio Ambiente.
- b) Establecer objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora en materia de Medio Ambiente.
- c) Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de la empresa y los trabajadores mediante técnicas de buena gestión medio ambiental.

CAPITULO VII: FORMACIÓN**49. FORMACION**

La Dirección de la empresa, promoverá la formación del personal, entendiendo la misma como el medio indispensable para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos de la empresa.

Los representantes de los trabajadores podrán elaborar propuestas para incluir en las acciones formativas de la empresa, que serán sometidas a la consideración de la Dirección de la misma. Dichas acciones formativas estarán orientadas a conseguir una mayor capacitación y productividad y con la finalidad de posibilitar la movilidad y promoción profesional de los trabajadores.

La empresa incluirá en sus presupuestos, la correspondiente partida, con objeto de financiar las acciones formativas necesarias.

Dado que la actividad de la empresa afectada por el presente convenio es una actividad muy específica, la empresa dispondrá de un fondo de 12.000 €, por cada año que permanezca vigente el presente convenio, para la formación del personal que serán impartidos por sus propios técnicos o concertados con otros ajenos a la empresa, según el criterio de la Dirección de la empresa.

50. ESCUELA PARA TRABAJADORES

Con independencia de los fondos establecidos anteriormente:

a) El personal de la empresa que curse estudios en centros oficiales de enseñanza media, formación profesional, o carreras de grado medio y superior, tendrá derecho a una ayuda de:

- 1. Por año de enseñanza media o F.P.: 300 €.
- 2. Por año para carreras de grado medio o superior: 450 €

Estas cantidades se concederán para atender el pago de matrículas, gastos complementarios de material y libros de estudios, siempre que los interesados acrediten previamente el haber superado el 60 % de las asignaturas o créditos del curso.

CAPÍTULO VIII: DERECHOS SINDICALES

51. DERECHO DE REPRESENTACION

Los delegados de personal y los delegados sindicales tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos que les sean de aplicación. En caso de incapacidad del delegado de personal, éste podrá delegar en otro trabajador, durante su periodo de ausencia.

Hasta tanto sea posible disponer de un local para los delegados de personal u órgano colegiado, con carácter exclusivo, se pondrá a disposición de los mismos el lugar adecuado para sus reuniones, facilitándoles un tablón de anuncios en la casita de personal, así como material de oficina necesario para el desarrollo de sus funciones.

52. COMPETENCIA DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Se estará a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los delegados de personal tendrán acceso a la información medioambiental que genere la empresa.

Los delegados de personal intervendrán en el proceso de elección de vestuario.

53. OTROS DERECHOS

Para los temas que hagan referencia sobre derechos e información a los representantes legales de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, al igual que a todos los temas que afecten a acciones sindicales.

54. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Será de aplicación el correspondiente al convenio del sector.

55. MEDIDAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL Y PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.

Con relación a las medidas para fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Sectorial, en la medida que dicha regulación sea compatible con los principios de mérito y capacidad aplicables a Residuos de Melilla, S.A. de obligado cumplimiento por lo dispuesto en Disposición Adicional Primera del Real Decreto Legislativo 5/2015, y demás normativas de imperativa aplicación.

Con respecto al acoso laboral y acoso sexual se estará a lo dispuesto en el convenio sectorial.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. TABLAS SALARIALES.

Las tablas salariales para los años 2018 y 2019 serán las que se adjuntan en el Anexo I.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

PARA LOS SUCESIVOS AÑOS 2020 Y 2021 Y UNA VEZ APROBADOS LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO, O NORMA LEGAL QUE LO REGULE, SERÁN LOS QUE SE ACUERDEN POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO, PARA CADA UNO DE LOS CITADOS AÑOS. SI EN LOS AÑOS DE VIGENCIA DEL CONVENIO POSTERIORES AL 2019 LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO O NORMA QUE REGULE LAS RETRIBUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO CONTEMPLARÁN UNA CANTIDAD ECONÓMICA ADICIONAL LIGADA AL INCREMENTO DEL PIB NACIONAL A PRECIOS CONSTANTE, SE DESTINARÁN A LA COMPENSACIÓN DEL PLUS DE CONVENIO DEL OPERADOR HASTA ALCANZAR LA EQUIPARACIÓN CON EL PLUS DE CONVENIO DEL OFICIAL.

ANEXO I (tablas salariales)

Enero a junio 2018 1,50%

Categoría	Salario Base	Residencia	Nocturnidad	C. Especifico	Destino	Peligroso	Plus Convenio	Transporte	Bolsa Vacaciones	EXTRAS	Antigüedad
Jefe Talleres	1.480,62	444,19	147,96	147,96	76,66	370,16	222,10	76,66	300	7.699,23	49,53
Jefe Grupo	1.195,07	358,52	119,51	119,51	76,66	298,77	179,26	76,66	300	6.214,37	49,53
Oficial 1ª	1.065,69	319,71	106,56	106,56	76,66	266,43	159,85	76,66	300	5.541,58	49,53
Oficial 2ª	1.020,98	306,29	102,10	102,10	76,66	255,24	153,14	76,66	300	5.309,09	49,53
Operador	1.020,98	306,29	102,10	102,10	76,66	255,24	102,10	76,66	300	5.309,09	49,53

La percepción del Plus de Nocturnidad es incompatible con la percepción del Plus de Complemento específico

Julio a diciembre 2018

Categoría	Salario Base	Residencia	Nocturnidad	C. Especifico	Destino	Peligroso	Plus Convenio	Transporte	Bolsa Vacaciones	EXTRAS	Antigüedad
Jefe Talleres	1.480,62	444,19	147,96	147,96	76,66	370,16	222,10	76,66	300	7.699,23	49,53
Jefe Grupo	1.195,07	358,52	119,51	119,51	76,66	298,77	179,26	76,66	300	6.214,37	49,53
Oficial 1ª	1.065,69	319,71	106,56	106,56	76,66	266,43	159,85	76,66	300	5.541,58	49,53
Oficial 2ª	1.020,98	306,29	102,10	102,10	76,66	255,24	153,14	76,66	300	5.309,09	49,53
Operador	1.020,98	306,29	102,10	102,10	76,66	255,24	115,10	76,66	300	5.309,09	49,53

La percepción del Plus de Nocturnidad es incompatible con la percepción del Plus de Complemento específico

Enero a julio 2019 2,25%

Categoría	Salario Base	Residencia	Nocturnidad	C. Especifico	Destino	Peligroso	Plus Convenio	Transporte	Bolsa Vacaciones	EXTRAS	Antigüedad
Jefe Talleres	1.513,94	454,18	151,29	151,29	78,39	378,49	227,10	78,39	306,75	7.872,46	50,65
Jefe Grupo	1.221,96	366,59	122,19	122,19	78,39	305,49	183,29	78,39	306,75	6.354,19	50,65
Oficial 1ª	1.089,67	326,90	108,96	108,96	78,39	272,42	163,45	78,39	306,75	5.666,27	50,65
Oficial 2ª	1.043,95	313,19	104,40	104,40	78,39	260,98	156,59	78,39	306,75	5.428,54	50,65
Operador	1.043,95	313,19	104,40	104,40	78,39	260,98	117,69	78,39	306,75	5.428,54	50,65

La percepción del Plus de Nocturnidad es incompatible con la percepción del Plus de Complemento específico

Julio a diciembre 2019

Categoría	Salario Base	Residencia	Nocturnidad	C. Especifico	Destino	Peligroso	Plus Convenio	Transporte	Bolsa Vacaciones	EXTRAS	Antigüedad
Jefe Talleres	1.513,94	454,18	151,29	151,29	78,39	378,49	227,10	78,39	306,75	7.872,46	50,65
Jefe Grupo	1.221,96	366,59	122,19	122,19	78,39	305,49	183,29	78,39	306,75	6.354,19	50,65
Oficial 1ª	1.089,67	326,90	108,96	108,96	78,39	272,42	163,45	78,39	306,75	5.666,27	50,65
Oficial 2ª	1.043,95	313,19	104,40	104,40	78,39	260,98	156,59	78,39	306,75	5.428,54	50,65
Operador	1.043,95	313,19	104,40	104,40	78,39	260,98	117,69/130,69	78,39	306,75	5.428,54	50,65

La percepción del Plus de Nocturnidad es incompatible con la percepción del Plus de Complemento Específico

Con objeto de la equiparación del plus de convenio del operador hasta alcanzar el 15% del salario base se procederá como sigue: Si el incremento del PIB nacional a precios constantes en 2018 alcanzara o superase el 2,5% se añadirá con efectos 1 de julio de 2019 para el plus convenio del operador la cantidad de 13 € adicionales. Para un incremento inferior al 2,5% señalado, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción que se haya producido sobre dicho 2,5%, de manera que los incrementos resultantes para el plus de convenio del operador serán: PIB igual a 2,1 → 2,68 €, PIB igual a 2,2 → 5,37 €, PIB igual a 2,3 → 8,06 €, PIB igual a 2,4 → 10,75 €.