

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

DELEGACION DE GOBIERNO EN MELILLA

Área de Trabajo e Inmigración

669. II 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.

Resolución de fecha 8 de agosto de 2023 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, por la que se registra y publica el II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE REMESA DEL SERVICIO DE EXPLOTACION, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE LA EDAR, ETAP, EBAR e IDA's.

Visto el expediente del II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE REMESA DEL SERVICIO DE EXPLOTACION, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE LA EDAR, ETAP, EBAR e IDA's - 52001091012010, que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 2023, de una parte, por D. Miguel Moralejo Vidal y D. Diego García Boj, en representación de la empresa, y de otra, por D. José Antonio Castillo Serrano, como Delegado de Personal y D. José María González Herrero, como miembro de la comisión negociadora, en representación de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

La Delegada del Gobierno en Melilla, es competente para resolver el presente expediente a tenor de lo dispuesto en el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, artículo 4 apartado 2: " *Los Delegados del Gobierno en las ciudades de Ceuta y Melilla asumirán las competencias resolutorias o de emisión de propuestas de resolución de los respectivos Directores de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno*".

Por Resolución del Delegado del Gobierno en Melilla, de fecha 11 de mayo de 2000, BOME 15 de abril, se delegó en el Director del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, hoy Área de Trabajo e Inmigración de esta Delegación del Gobierno en su ámbito territorial de actuación, la competencia de resolver: Expedientes de Regulación de Empleo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Registro e Inscripción de Cooperativas.

ACUERDA

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla».

Melilla, 8 de agosto de 2023
La Directora del Área de Trabajo e Inmigración,
Elena Nieto Delgado

II. 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, ESTACION 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 subordinada 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 y 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. José Antonio Castillo Serrano y el trabajador D. José María González Herrera.

3. ÁMBITOS 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, ESTACION 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 sección técnica, Jefe de Mantenimiento, y cualesquiera otros de similar nivel y responsabilidad que se pudieran crear en el futuro.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL, DENUNCIA Y PRÓRROGA.

La duración del presente Convenio Colectivo será de cinco años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2026, siendo su retroactividad a efectos económicos desde el 1 de enero de 2022.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo precedente, si dos meses antes de la fecha de su vencimiento (31 de octubre de 2026), 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.

Si durante la vigencia del presente convenio o de sus sucesivas prórrogas se sucediera un cambio de empresa, se garantizará durante la vigencia del convenio que la revisión salarial no podrá ser inferior a los incrementos establecidos en los presupuestos generales del Estado para el personal del sector público en los sucesivos años.

5. ULTRAActividad.

Denunciado el Convenio Colectivo, para evitar un vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro, exceptuando la cláusula de revisión salarial.

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 y al menos un miembro tendrá que haber participado en el proceso de negociación del convenio colectivo. 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 86.5 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 "**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.**"

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 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 respecto a la inaplicación 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 extrajudicial 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 contenidas en 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 y a la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

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.

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 periodos de prueba establecidos en el convenio estatal del ciclo integral del agua.

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 experiencias 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 TECNICA 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 (licenciado, grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad equivalente.

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):

Formación(Titulación): Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo (Posee titulación universitaria mínima media (MECES 2) o superior). Como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente se considerará: al menos tres años de experiencia en EDAR-ETAP en el subgrupo profesional inmediatamente anterior, el mismo o posterior (superior); estos años utilizados para el alcance a la titulación exigida no podrán computarse como méritos.

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(Titulación): Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio, formación profesional de primer grado o certificado profesional equivalente, completadas con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente se considerará: al menos tres años de experiencia en EDAR-ETAP en el subgrupo profesional inmediatamente anterior, el mismo o posterior (superior); estos años utilizados para el alcance a la titulación exigida no podrán computarse como méritos.

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, así como iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus

colaboradores y colaboradoras. No se comprenden dentro de estas tareas los trabajos de mantenimiento de jardinería, fontanería, pintura y limpieza de instalaciones tanto interiores como exteriores.

Puestos actuales que se incluyen en este grupo profesional: Oficial de planta turno y Oficial de planta no turno, Oficial de planta correturnos (siendo los actuales, aquellos contratados a partir del 1 de diciembre de 2016), Oficial de planta almacén-compras, Oficial de planta laboratorio y Oficial de planta responsable ETAP.

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

Titulación: 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 (En concreto al menos un año de experiencia en EDAR-ETAP).

Formación(Titulación): Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (E.S.O.), certificado de escolaridad o equivalente. 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. Las personas trabajadoras incluidas en este grupo profesional no realizarán tareas en solitario de operador de planta de Idam's, Edar's y Etap's ni tampoco podrán realizar guardias o retenes en solitario. Como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente se considerará: al menos tres años de experiencia en EDAR-ETAP en el mismo subgrupo profesional o posterior (superior); estos años utilizados para el alcance a la titulación exigida no podrán computarse como méritos.

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

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

Coberturas grupo profesional técnico básico titulado Asuntos propios:

Las coberturas y sustituciones del equipo regularmente adscrito al trabajo de turnos ocasionadas por asuntos particulares se realizarán y por este orden:

1. En primer lugar, por el personal de turno (de forma rotativa), con arreglo a las siguientes condiciones:
 - Realización de los turnos de mañana, tarde o noche que viniera realizando el trabajador sustituido.
 - A cuenta de la bolsa de horas que deba el trabajador (exceptuando los días 24, 25 y 31 de diciembre y el 1 y 6 de enero, que serán voluntarios).
 - Con comunicación por parte de la empresa con un mínimo de 5 días 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.
 2. En segundo lugar, por el personal de turno (de forma rotativa) (según el calendario anual organizado de guardias, refuerzos de turnos o refuerzos de lluvias, etc.) que esté inscrito 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 viniera realizando el trabajador sustituido (exceptuando noche/mañana o viceversa).
 - Al precio de horas extras del personal sustituido (exceptuando los días 24, 25 y 31 de diciembre y el 1 y 6 de enero, que serán voluntarios, aunque estén inscritos en la lista de lluvias).
- El calendario anual de sustituciones, refuerzos, lluvias, etc (lista), será publicado en el tablón de anuncios a principios de año y permanecerá cerrado salvo inscripción voluntaria de personal de nueva contratación.
3. En tercer lugar, por el personal de turno (de forma voluntaria y rotativa), con arreglo a las siguientes condiciones:
 - Realización de los turnos de mañana, tarde o noche que viniera realizando el trabajador sustituido (exceptuando noche/mañana o viceversa).
 - Al precio de horas extras del personal sustituido.
 4. En cuarto lugar, por el personal correturno y personal no de turno (de forma voluntaria y rotativa), con arreglo a las siguientes condiciones:
 - Realización de los turnos de mañana, tarde o noche que viniera realizando el trabajador sustituido (exceptuando noche/mañana o viceversa).
 - Al precio de horas extras del personal sustituido.
 5. En quinto lugar, por el personal que esté en ese momento realizando alguna sustitución con compensación económica o no económica, (de forma voluntaria y rotativa), desee realizarlo con arreglo a las siguientes condiciones:
 - Realización de los turnos de mañana, tarde o noche que viniera realizando el trabajador sustituido (exceptuando noche/mañana o viceversa).
 - Al precio de horas extras del personal sustituido.

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

En el supuesto de que algún personal esté realizando alguna sustitución con compensación económica (40,6 euros, 50 euros o 71,05 euros) o sin compensación económica), pasará a ocupar la opción quinta.

En el supuesto que la solicitud de asuntos propios sea solicitada por personal correturno o no de turno que en ese momento esté realizando turnos, se realizará por este orden:

1. En primer lugar, y por este orden, por el personal correturnos y no de turno, con arreglo a las siguientes condiciones:

- Realización de los turnos de mañana, tarde o noche que viniera realizando el trabajador sustituido.
- A cuenta de la bolsa de horas que deba el trabajador (exceptuando los días 24, 25 y 31 de diciembre y el 1 y 6 de enero, que serán voluntarios).
- Con comunicación por parte de la empresa con un mínimo de 5 días 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 40,6 euros por día de sustitución.
- El régimen de sustituciones no alterará la jornada en cómputo anual. Si por este concepto se le deben días al trabajador la elección del día es a opción del trabajador siempre y cuando sea compatible con el servicio (el ajuste de jornada se realizará durante o la finalización de la sustitución dependiendo si es uno o varios turnos realizados).

2. En segundo lugar, por el personal corretornos y no de turno (de forma voluntaria y rotativa) 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 40,6 euros por día de sustitución.
- El régimen de sustituciones no alterará la jornada en cómputo anual. Si por este concepto se le deben días al trabajador la elección del día es a opción del trabajador siempre y cuando sea compatible con el servicio (el ajuste de jornada se realizará durante o la finalización de la sustitución dependiendo si es uno o varios turnos realizados).

Será requisito indispensable para poder autorizar el día de asuntos propios solicitarlo y disponer de personal corretornos o no de turno sustituto a costa de la bolsa de horas o de personal voluntario que realice el turno ese día por el plus de 40,6 euros. En el caso de que no exista personal corretorno o no de turno sustituto a costa de la bolsa de horas o de personal voluntario para realizar la sustitución, podrá entonces ser denegada dicha solicitud.

Bajas. Devolución de vacaciones por IT

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

1. En primer lugar, por el personal corretornos (de forma rotatoria). No obstante también podrá incluirse el personal no de turno que voluntariamente desee realizarlo y que esté inscrito en la lista a principio de año igualmente 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 40,6 euros por día de sustitución.
- El orden de llamadas se realizará por orden alfabético por el primer apellido y a primero de cada año se seguirá el mismo orden de llamadas que se quedó al final del año anterior.
- El régimen de sustituciones no alterará la jornada en cómputo anual. Si por este concepto se le deben días al trabajador la elección del día es a opción del trabajador siempre y cuando sea compatible con el servicio (el ajuste de jornada se realizará durante o la finalización de la sustitución dependiendo si es uno o varios turnos realizados).

2. En segundo lugar, por el personal no de turno (de forma rotativa), 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 40,6 euros por día de sustitución.
- El orden de llamadas se realizará por orden alfabético por el primer apellido y a primero de cada año se seguirá el mismo orden de llamadas que se quedó al final del año anterior.
- El régimen de sustituciones no alterará la jornada en cómputo anual. Si por este concepto se le deben días al trabajador la elección del día es a opción del trabajador siempre y cuando sea compatible con el servicio (el ajuste de jornada se realizará durante o la finalización de la sustitución dependiendo si es uno o varios turnos realizados).

3. En tercer lugar, no existiendo personal corretorno y 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 por el mismo orden y condiciones que las coberturas de sustituciones (según el calendario anual organizado de sustituciones, guardias, refuerzos de turno o refuerzos de lluvias, etc) al precio de horas extras, más su asignación fija, en su caso, correspondiente por el complemento de retén, guardia y plus de intervención por estar inscrito en la lista de sustituciones (exceptuando noche/mañana o viceversa) 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 40,6 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 (con comunicación por parte de la empresa con un mínimo de 48 horas de antelación y con descanso mínimo de 24 horas desde la finalización de la sustitución en turnos y su adscripción a su horario normal de trabajo).

4. En cuarto lugar, 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.

En el supuesto de que un trabajador correturno o no de turno, no se pudiera llamar con antelación de 48 horas con antelación por una baja inesperada, este primer día de sustitución lo cubrirá el personal de turno por el mismo orden y condiciones que las coberturas de sustituciones (calendario anual organizado de guardias, refuerzos de turno o refuerzos de lluvias), a razón de horas extras), mas su asignación fija, en su caso, correspondiente por el complemento de retén, guardia y plus de intervención por estar inscrito en la lista de sustituciones.

Permisos, licencias y horas sindicales

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

1. En primer lugar, por el personal correturnos (de forma rotatoria). No obstante también podrá incluirse el personal no de turno que voluntariamente desee realizarlo y que esté inscrito en la lista a principio de año igualmente de forma rotatoria, (considerando un número mínimo de 3 personas para labores de mantenimiento), 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 40,6 euros por día de sustitución.
- El régimen de sustituciones no alterará la jornada en cómputo anual. Si por este concepto se le deben días al trabajador la elección del día es a opción del trabajador siempre y cuando sea compatible con el servicio (el ajuste de jornada se realizará durante o la finalización de la sustitución dependiendo si es uno o varios turnos realizados).
- El orden de llamadas se realizará por orden alfabético por el primer apellido y a primero de cada año se seguirá el mismo orden de llamadas que quedo al final del año anterior.

2. En segundo lugar, por el personal de turno de forma rotativa, con el mismo orden y condiciones que para las sustituciones (según el calendario anual organizado de guardias, refuerzos de turnos o refuerzos de lluvias, etc.) 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 viniera realizando el trabajador sustituido (exceptuando noche/mañana o viceversa).
- Al precio de horas extras del personal sustituido más su asignación fija, en su caso, correspondiente por el complemento de retén, guardia y plus de intervención por estar inscrito en la lista de sustituciones. (exceptuando los días 24, 25 y 31 de diciembre y el 1 y 6 de enero, que serán voluntarios, aunque estén apuntados en la lista de lluvias).

El calendario anual de sustituciones, refuerzos, lluvias, etc (lista), será publicado en el tablón de anuncios a principios de año y permanecerá cerrado salvo inscripción voluntaria de personal de nueva contratación.

3. En tercer lugar, por el personal de turno (de forma voluntaria y rotativa), con arreglo a las siguientes condiciones:

- Realización de los turnos de mañana, tarde o noche que viniera realizando el trabajador sustituido (exceptuando noche/mañana o viceversa).
- Al precio de horas extras del personal sustituido.

4. En cuarto lugar, por personal de no de turno (de forma rotativa), 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 40,6 euros por día de sustitución.
- El orden de llamadas se realizará por orden alfabético por el primer apellido y a primero de cada año se seguirá el mismo orden de llamadas que quedo al final del año anterior.
- El régimen de sustituciones no alterará la jornada en cómputo anual. Si por este concepto se le deben días al trabajador la elección del día es a opción del trabajador siempre y cuando sea compatible con el servicio (el ajuste de jornada se realizará durante o la finalización de la sustitución dependiendo si es uno o varios turnos realizados).

En el supuesto de que un trabajador correturno o no de turno, no se pudiera llamar con antelación de 48 horas con antelación por un permiso, licencia o horas sindicales inesperada, este primer día de sustitución lo cubrirá el personal de turno por el mismo orden y condiciones que las coberturas de sustituciones (calendario anual organizado de guardias, refuerzos de turno o refuerzos de lluvias, etc), a razón de horas extras), mas su asignación fija, en su caso, correspondiente por el complemento de retén, guardia y plus de intervención por estar inscrito en la lista de sustituciones.

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

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 contraprestación 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 tiempo.
2. Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deben acondicionarse atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo: Personales, tales como antigüedad y asimilación de convenio. De puesto de trabajo, tales como primas, pluses de actividad y horas extraordinarias. Adicionalmente, 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 de turno podrá solicitar préstamos individuales de hasta 2.000 € que aumenten su compromiso de sustitución de turnos por imperiosa necesidad (como por ejemplo refuerzos de lluvias o refuerzos de turnos, etc.) convirtiéndolo en bolsa de horas para sustituciones en el turno (al precio de 22,33 €). Será requisito indispensable estar inscrito en el calendario organizado de guardias anual y la devolución se hará de forma rotativa según calendario anual de refuerzos de lluvias o refuerzos de turnos, etc.

El personal no de turno y corretorno, podrá solicitar un préstamo individual de hasta 2.000 € que aumenten su compromiso de asistencias para reparaciones o averías, etc. convirtiéndolo en bolsa de horas para las reparaciones o averías, (al precio de 22,33 €); será requisito indispensable estar inscrito en el calendario organizado de guardias anual y la devolución se hará de forma rotativa según calendario anual de reparaciones o averías.

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 que se haya consumido la bolsa anual habitual. La aceptación del préstamo a cargo de la bolsa de horas será siempre a elección de la empresa.

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 para todos los trabajadores de la empresa, será el especificado en las tablas salariales anexas del presente convenio colectivo.

22. PLUS DE RESIDENCIA.

Se establece un plus de residencia para todos los trabajadores de la empresa, que se calcula en un 30% del salario base. Su cuantía se refleja en las tablas salariales anexas.

23. ANTIGÜEDAD.

Para todos los trabajadores de la empresa, 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 las tablas salariales anexas.

24. PLUS COMPLEMENTO ESPECÍFICO, PLUS NOCTURNIDAD Y PLUS TURNICIDAD.

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

1. Plus complemento Específico.

Este plus lo percibirá el personal que presta sus servicios en horario de mañana. La percepción de este plus es incompatible en todo caso, con la percepción del plus de nocturnidad y turnicidad. 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.

2. 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 fija. Este plus, de percepción mensual, le es de aplicación a todo el personal de régimen de turno. La percepción de este plus es incompatible en todo caso con la percepción del plus complemento específico.

3. Plus de turnicidad.

Este plus lo percibirá el personal que presta sus servicios en horario de régimen de turnos (mañana, tarde y noche), por lo que tendrán una retribución mensual fija. La percepción de este plus es incompatible en todo caso con la percepción del plus complemento específico.

El personal correturnos, percibirá en su nómina el plus de nocturnidad y turnicidad, si bien en los periodos en los que realicen jornadas continuadas de mañana, dicho plus será equivalente al plus complemento específico, así como sus condiciones (sus implicaciones).

25. PLUS DE CONVENIO.

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

26. PLUS COMPLETO PUESTO DE TRABAJO.

Se establece un plus de complemento puesto de trabajo para todos los trabajadores de la empresa. La cuantía del plus complemento de trabajo recogido en el presente artículo se refleja en las tablas salariales anexas.

27. PLUS RESPONSABLE ETAP.

Se establece dicho plus para el oficial que se designe por la empresa y realice las funciones de responsable de ETAP en cada momento, su cuantía será una cantidad fija mensual, dicha cantidad mensual para el año 2022 y para el 2023 será de 20 euros mensual, para 2024, 2025 y 2026 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 siguientes años.

28. COMPLEMENTO DE RETEN, GUARDIAS Y PLUS INTERVENCION.

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, se establece un régimen de refuerzo por llamadas, que se realizarán de la siguiente forma:

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, refuerzos de turnos, etc.) se realizarán y por este orden:

1. En Primer lugar, por personal de turno de forma rotativa (según el calendario anual 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 (exceptuando noche/mañana o viceversa).
- Con la asignación fija de 40,6 euros por complemento reten, guardia y plus intervención (a partir de 2023 serán 50 euros) por turno de refuerzo.
- Al precio de horas extras.

El calendario anual de sustituciones, refuerzos, lluvias, etc (lista), será publicado en el tablón de anuncios a principios de año y permanecerá cerrado salvo inscripción voluntaria de personal de nueva contratación.

2. En segundo lugar, por el personal de turno (de forma voluntaria y rotativa), 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 (exceptuando noche/mañana o viceversa).
- Al precio de horas extras.

3. En tercer lugar, por el personal correturno y no de turno (de forma voluntaria y rotativa) que 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 (exceptuando noche/mañana o viceversa).
- Al precio de horas extras.

4. En cuarto lugar, por el personal que esté en ese momento realizando alguna sustitución con compensación económica o no económica (de forma voluntaria y rotativa), 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 (exceptuando noche/mañana o viceversa).
- Al precio de horas extras.

Con carácter general, se procurará que en el supuesto de llamadas de refuerzos por causas imprevistas, que se deseen reforzar, sean turnos completos de ocho horas, siendo turnos de mañana, tarde o noche, (en el supuesto que se llamara entre la hora 1 y 4 se cobrarán 8 horas y si por urgencias se llamase entre las 4 y 8 horas se cobrarán 4 horas; en el caso de estar previstas, serán turnos completos de ocho horas, siendo turnos de mañana, tarde o noche; el calendario anual (lista), será publicado en el tablón de anuncios a principios de año y permanecerá cerrado salvo inscripción voluntaria de nueva contratación.

En el supuesto de que algún personal esté realizando alguna sustitución con compensación económica (40,6 euros, 50 euros o 71,05 euros) o sin compensación económica, pasará a ocupar la opción cuarta.

Los refuerzos por llamada del equipo regularmente adscrito al trabajo de no turnos ocasionadas por las reparaciones y averías urgentes por llamada, se realizarán y por este orden:

1. En primer lugar, por el personal correturno y no de turno de forma rotativa (según el calendario anual organizado de guardia) que estén inscritos voluntariamente a principios de año en el servicio de guardias, con arreglo a las siguientes condiciones:

- Realización de las horas que se considere necesario para las reparaciones y averías urgentes.

- Con la asignación fija de 40,6 euros por complemento reten, guardia y plus intervención (a partir de 2023 serán 50 euros) por asistencia a reparaciones o avería.
- Al precio de horas extras.

El calendario anual de reparaciones o averías (lista), será publicado en el tablón de anuncios a principios de año y permanecerá cerrado salvo inscripción voluntaria de personal de nueva contratación.

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

- Realización de las horas que se considere necesario para las reparaciones y averías urgentes.
- Al precio de horas extras.

3. En tercer lugar, por el de turno (de forma voluntaria y rotativa), con arreglo a las siguientes condiciones:

- Realización de las horas que se considere necesario para las reparaciones y averías urgentes.
- Al precio de horas extras.

29. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen cuatro pagas extraordinarias, para todos los trabajadores de la empresa, con devengo trimestral, para toda la vigencia de este convenio y cualquiera de sus prorrogas, 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.

30. 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 en domingos y festivos. Por cada domingo o festivo trabajado (exceptuando los festivos especiales del artículo 38 del presente convenio) se establece una cantidad de (20 €). En el caso que en verano se realicen turnos especiales, se pagará la parte proporcional a las horas realizadas.

Para los sucesivos años 2023, 2024, 2025, 2026, y cualquiera de sus prorrogas, 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.

31. 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%.

32. 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 22,33 € por hora trabajada o fracción superior a 0,5 horas trabajadas, y la cantidad de 24,36 € para las horas festivas y nocturnas (de 23:00 a 7:00)

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 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 (particularmente en el sector público en el que pertenece actualmente REMESA)

33. 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 213,15 € por hijo. Esta ayuda se abonará en la nómina 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)

34. BOLSA DE VACACIONES.

Se establece para todos los trabajadores de la empresa, un concepto de un pago único (adicional a las retribuciones salariales establecidas) al inicio de las mismas, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio y cualquiera de sus prorrogas, y su cuantía se refleja en las tablas salariales anexas.

35. 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 y se publicará a principio de año en el tablón de anuncio.

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 deberán las horas correspondientes a valor de horas extraordinarias. (Los asuntos propios del turno podrá destinarlos el trabajador para reducir la bolsa de horas anual a elección del trabajador.) La menor jornada que pudiera realizar el trabajador por el horario de vacaciones y fiestas patronales irán en aumento de horas de la bolsa.

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). Si por cualquier motivo se les debiera horas, se devolverán en descansos, (salvo que sea a final de año y la empresa por motivos organizativos decida pagarlos a razón de horas extras en vez de concederlos hasta el 31 de enero). En el caso de que el trabajador debiera horas, deberán ser devueltas por uno de los siguientes medios: compensación de asuntos propios, en sustituciones de turno que no coincida en su jornada laboral habitual, en servicios de urgencias de reparaciones, en compensación del cobro de horas extras, en horas de trabajos organizados. En todo caso, deberá realizar la jornada laboral establecida de 1.688 horas al año.

El personal correturnos tendrá incorporado en su calendario anual el trabajo a turnos en el periodo vacacional.

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

Cuando un trabajador realice un cambio de turno o de centro de trabajo será obligatorio la correspondiente solicitud de cambio de turno o centro de trabajo; la aceptación de dicha solicitud será facultad de la empresa.

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.

36. 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).

37. 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 de turno 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 devolverá en un mes natural distinto de julio, agosto y septiembre.

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 (es decir el personal no de turno), en la forma que específicamente se convenga, con una compensación por día incorporado de 40,6 € en turno ordinario de 8 horas, de 50 € o 71,05 € (según turno acordado) en turnos especiales acordados en comisión paritaria según el calendario propuesto. El personal correturnos tendrá incorporado en su calendario anual el trabajo a turnos en el periodo vacacional, correspondiéndole no obstante la compensación económica, así mismo toda incorporación o modificación vacacional o (no vacacional) distinta a del cuadrante anual publicado a primero de año tendrá su compensación económica correspondiente. Toda vez que el número de incorporaciones al turno en los tres meses de verano es menor que el número de personal no de turno y correturno, la elección del personal a incorporar será por el siguiente orden:

1. En primer lugar, por el personal correturno y no de turno que estén inscrito a principios de año en el servicio de guardias para reparaciones y averías urgentes por llamada (según el calendario anual organizado de guardia), de forma rotatoria.
2. En segundo lugar, por el personal correturno de forma rotatoria

3. En tercer lugar, por el personal no de turno de forma rotatoria.

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.

Debido al ajuste del cuadrante vacacional, durante dicho periodo, 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, (dicho esto si hubiera personal voluntario para realizar las sustituciones sin perjuicio al cuadrante vacacional, entonces podrá ser concedido según el régimen de sustitución del art:18 apartado asuntos propios). 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.

38. PLUS DIAS FESTIVOS 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 152,29 € y (252,6 € a partir de 2023) por turno trabajado y para cada uno de los años de vigencia del presente convenio y cualquiera de sus prorrogas. 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 152,29 € y (252,6 € a partir de 2023) para cada uno de los años de vigencia del presente convenio y cualquiera de sus prorrogas. Asimismo, el personal de turnos que preste sus servicios en el turno de mañana del día de Reyes, percibirá una gratificación especial total de 152,29 € y (252,6 € a partir de 2023) por turno trabajado y para cada uno de los años de vigencia del presente convenio y cualquiera de sus prorrogas.

En el supuesto de que unos de los trabajadores que presten sus servicios en el turno de noche en los días de Nochebuena y Nochevieja, o en el turno de mañana o en el de tarde en los días de Navidad y Año Nuevo, o en el turno de mañana en el día de Reyes, desee solicitar el día como día de asuntos propios, será requisito indispensable para poder disfrutarlo que cualquier otro trabajador (turno, no turno, correturno según el sistema de sustituciones de asuntos propios art.18) realice su turno percibiendo entonces la gratificación especial el trabajador que lo realiza de 200 € y un día de disfrute de descanso de su calendario laboral (siendo el día a elección del trabajador). Dicho día se devolverá según el sistema de sustituciones (permisos, licencias y horas sindicales), este día el trabajador podrá no disfrutarlo a cambio de 120 euros, siendo siempre a elección del trabajador o podrá ser destinarlo a rebajar la bolsa de horas anual, siempre a elección del trabajador.

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).

39. 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 se estará en lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en la prestación por nacimiento y cuidado del menor.
3. En relación al permiso por lactancia, contemplado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se acuerda que, de conformidad con el párrafo segundo de dicha norma, la reducción de la jornada establecida podrá ser acumulada, a opción de la persona trabajadora, en jornadas completas. La determinación de las jornadas en que dicha persona acumule el permiso tendrá que ser consensuada con la Dirección de la empresa, con el fin de programar las sustituciones de los turnos.
4. 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:

Por 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. Adicionalmente cada trabajador podrá solicitar hasta 3 días adicionales por una segunda vez 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.

Para los siguientes casos solicitados en el año natural se estará a lo dispuesto en los estatutos de los trabajadores.

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

5. 1 día (o 2 días cuando sea estrictamente necesario) en los casos en los que, por enfermedad grave de hijo menor de edad o hijo discapacitado (grado de discapacidad del 65% o mayor), o persona discapacitada integrante de la misma unidad familiar, debidamente justificada, sea necesario acudir a un médico especialista fuera de la Ciudad Autónoma de Melilla, aunque no requiera hospitalización.
6. 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. Se acreditará mediante cualquier medio o documento válido.
7. 2 días por traslado de domicilio habitual justificado por cambio en el padrón municipal o cualquier medio válido que lo justifique.
8. 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.

9. 7 días en caso de separación o divorcio legal, a disfrutar en los 30 días naturales siguientes de la sentencia de divorcio.

10. 2 días en caso de asistencia al nacimiento de nietos

B. No retribuidos:

1. 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.

40. DIAS DE ASUNTOS PROPIOS.

Hasta 7 días de asuntos particulares.

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. (Los asuntos propios podrá destinarlos el trabajador para reducir la bolsa de horas anual a elección del trabajador).

Para el disfrute de los días de asuntos propios, será necesario preavisar por escrito a la empresa con 6 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 103,53 € 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 103,53 € euros por día no disfrutado

41. 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.

42. 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

43. 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, Plus Residencia, Plus C. Nocturnidad, Plus C. Específico, Plus C. Turnicidad, Plus convenio, Plus C. puesto de Trabajo y Antigüedad, etc.) 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.

44. 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.

45. 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 fuera establecida su situación de privación de libertad, bien preventiva o tras condena, la empresa le respetará su puesto de trabajo.

46. 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 2022 y 2023 se acuerda no realizar aportación al plan de pensiones.

47. 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.

48. VESTUARIO.

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

- Verano: 2 pantalones; 2 polos de mangas cortas; 1 chaleco; 1 par de zapatos o botas; 3 pares de guantes; 1 Una gorra, 1 cinturón, 4 pares de calcetines.
- Invierno: 2 pantalones; 2 polos de mangas largas o cortas; 2 sudaderas o jerseys; 1 chaquetón o chaqueta; 1 chaleco; 1 par zapatos o de botas; 3 pares de guantes, 1 cinturón; 1 gorro polar; 1 braga polar; 1 par de guante polar; 4 pares de calcetines.

La elección del vestuario será a propuesta del delegado de personal y en su caso aceptado por parte de la empresa.

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.

49. 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.

50. 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

51. 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.

52. 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

53. 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.

54. 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.

55. 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.

56. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Será de aplicación el correspondiente al convenio del sector.

57. 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 el año 2022 será la que se adjunta en el Anexo I y las tablas salariales para el año 2023 será la que se adjunta en el anexo II.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

Para los sucesivos años 2023,2024, 2025 y 2026, y en cualquiera de sus prorrogas, 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 2022 y sus prorrogas, 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 al plus de productividad.

ANEXO I (tablas salariales)

TABLA SALARIAL 2022

Grupo Profesional	Salario Base	Plus Residencia	Plus Nocturnidad	Plus Turnicidad	Plus Complemento Especifico	Plus Convenio	Plus Complemento Puesto de Trabajo	Bolsa Vacaciones	Extra	Antigüedad
Grupo: 4 (Jefe de Talleres)	1550,54	465,16	143,92	143,92	287,84	319,54	337,64	519,38	8062,82	53,56
Grupo: 4 (Jefe de Grupo)	1251,51	375,45	129,02	129,02	258,05	273,89	262,87	519,38	6507,84	53,56
Grupo: 3 Nivel: B (Oficial de planta turno, Oficial de planta no turno, Oficial de planta correturnos, Oficial de planta almacén -compras, Oficial de planta Laboratorio, Oficial de planta responsable ETAP)	1116,02	334,80	122,25	122,25	244,50	253,22	229,01	519,38	5803,28	53,56

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

ANEXO II (tablas salariales)

TABLA SALARIAL 2023

Grupo Profesional	Salario Base	Plus Residencia	Plus Nocturnidad	Plus Turnicidad	Plus Complemento Especifico	Plus Convenio	Plus Complemento Puesto de Trabajo	Bolsa Vacaciones	Extra	Antigüedad
Grupo: 4 (Jefe de Talleres)	1589,30	476,79	147,52	147,52	295,04	327,53	346,08	532,36	8264,39	54,90
Grupo: 4 (Jefe de Grupo)	1282,80	384,84	132,25	132,25	264,50	280,74	269,44	532,36	6670,54	54,90
Grupo: 3 Nivel: B (Oficial de planta turno, Oficial de planta no turno, Oficial de planta correturnos, Oficial de planta almacén-compras, Oficial de planta Laboratorio, Oficial de planta responsable ETAP)	1143,92	343,17	125,31	125,31	250,61	259,55	234,74	532,36	5948,36	54,90

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

Asimismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 19, punto dos a) de la Ley 31/2022 del 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, se aplicará el incremento retributivo establecido sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre del 2022 en dicho apartado si se cumple el requisito referido en la disposición.