

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

DELEGACION DE GOBIERNO EN MELILLA

Área de Trabajo e Inmigración

244. RESOLUCIÓN DE FECHA 12 DE MARZO DE 2019, RELATIVA A AL V CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE REMESA EN LA PLANTA INCINERADORA Y EL PERSONAL DE REMESA EN LA ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO AUTORIZADO DE TRATAMIENTO DE VEHÍCULOS FUERA DE USO DE LA CIUDAD DE MELILLA.

Resolución de fecha 12 de marzo de 2019 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, por la que se registra y publica el V CONVENIO COLECTIVO DE REMESA.

Visto el texto del V Convenio Colectivo del personal de Remesa en la planta incineradora y el personal de Remesa en la administración del centro autorizado de tratamiento de vehículos fuera de uso de la Ciudad de Melilla, que fue suscrito con fecha 12 de febrero de 2019, de una parte por D. Miguel Moralejo Vidal y D. Diego García Boj, en representación de la empresa, y, de otra por D. José María Catalina Aracil, como Delegado de Personal, en representación de los trabajadores; con entrada a través del registro electrónico el 18/02/2019. Comprobándose que no reunían los requisitos exigidos por la normativa vigente, con fecha 25/02/2019 se efectuó por esta Autoridad Laboral, conforme al artículo 8.2 del RD 713/2010, requerimiento para que subsanaran los errores observados, requerimiento que no fue subsanado en la documentación aportada con fecha 26/02/2019, por lo que se procedió a un segundo requerimiento el 04/03/2019 para que se subsanaran los mismos errores inicialmente observados, subsanación que fue presentada con fecha 07/03/2019 por el firmante de la Comisión Negociadora; 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 la 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, 12 de marzo de 2019
Director Área de Trabajo e Inmigración,
Manuel Vázquez Neira

V CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE REMESA EN LA PLANTA INCINERADORA Y EL PERSONAL DE REMESA EN LA ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO AUTORIZADO DE TRATAMIENTO DE VEHÍCULOS FUERA DE USO DE LA CIUDAD DE MELILLA

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.

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 María Catalinas Aracil.

3. AMBITOS DE APLICACIÓN FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL

El Convenio Colectivo será aplicable al personal de REMESA en la Planta Incineradora de la Ciudad de Melilla y al personal de REMESA en la administración del Centro Autorizado de Tratamiento de Vehículos Fuera de Uso.

Quedan excluidos del Convenio los cargos de Dirección, como son los Directores de Explotación, Administración y 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 seis años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo precedente, si dos meses antes de la fecha de su vencimiento (31 de octubre de 2021), 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, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2022.

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.

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.

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 un representante de los trabajadores y por un representante de la empresa, quienes, de 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. 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 de los componentes de las dos partes.

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 IV Convenio Colectivo de REMESA.

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.

9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, con respeto de lo establecido en el presente Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa: 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 los residuos 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. 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. 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.

14. 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 provisiones de personal, estructura de plantilla, etc.

15. PERIODO DE PRUEBA

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

- Subgrupo profesional técnico medio: Seis meses
- Subgrupo profesional técnico básico titulado: Dos meses.
- Subgrupo profesional técnico básico sin titulación: Un mes.

16. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales. La clasificación profesional se realiza en Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a un determinado Grupo Profesional de los establecidos en el presente Capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

La posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un Grupo Profesional determinado no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

La Empresa podrá reconocer a los trabajadores la habilitación necesaria para estar comprendido en uno u otro grupo profesional, siempre a criterio de la misma.

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 mencionadas posiciones, así como las titulaciones y/o experiencia requeridas para el acceso a las mismas.

AREA FUNCIONAL DE ADMINISTRACION Y DE GESTIÓN

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

Grupo profesional técnico básico titulado de administración:

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 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: Auxiliar 1ª Administrativo

Grupo profesional técnico básico sin titulación administración:

Formación: No posee titulación de formación profesional, dispone de formación de Bachillerato, 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.

AREA DE EXPLOTACIÓN

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 de explotación:

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 turno (operador de planta).

Grupo profesional técnico básico titulado:

Titulación: 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 del personal técnico medio, o 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 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: Oficial de turno, Oficial no de turno y oficial de almacén y compras.

Grupo profesional técnico básico sin titulación:

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

Funciones: Trabaja a las órdenes del personal técnico medio o 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: Auxiliar de explotación.

Todo el personal de explotación, teniendo en cuenta que la Planta funciona durante las 24 horas del día los 365 días del año, participará en el servicio de reten conforme sea organizado por los responsables de la Planta percibiendo por ello el plus de disponibilidad establecido al efecto en el artículo 18 de este Convenio.

La Dirección de la Empresa determinará el equipo de trabajadores de adscripción regular al trabajo en turnos, permaneciendo el resto del personal de explotación adscrito al resto de las funciones propias del Grupo Profesional del personal de explotación, con funciones de apoyo y cobertura de las suplencias del personal que atiende el horno de incineración en régimen regular.

17. SISTEMA DE SUSTITUCIONES POR AUSENCIAS

Coberturas del oficial de turno (grupo profesional técnico básico titulado)

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 el resto del personal de explotación no de turno (respetando en todo caso el número de una persona para labores de compra y almacén) 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 24 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.

2. En segundo lugar, no existiendo personal no de turno posible en ese momento para realizar las sustituciones, se realizarán 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.
- 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.

3. En tercer lugar, no existiendo personal no de turno posible en ese momento para realizar las sustituciones y no existiendo personal de turno voluntario para su realización se realizará por el personal que se encuentre en ese momento de guardia (disponible), 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.

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

1. Se realizará por el personal de turno que se encuentre en ese momento de guardia (disponible), con cargo a la bolsa de horas (con la asignación de un plus adicional de 40 euros por día de sustitución cuando van a cargo de la bolsa de horas)

El sistema organizado de disponibilidad será a propuesta de los trabajadores implicados, con necesidad de aprobación de la empresa.

Coberturas de Jefe de Turno (grupo profesional técnico medio)

En el mismo sentido, en cuanto a las eventuales sustituciones del jefe de turno y hasta que la Ley de Presupuestos autorice a contratar para poder reforzar el grupo de personal de explotación no de turno como actualmente para el resto de personal de turno, se acuerda:

Entre todo el personal de explotación (grupo profesional técnico básico titulado) que voluntariamente se ofrezca para poder ejercer de Jefes de turno sustituto tutelado, serán formados como posibles Jefes de Turno que en todo caso deberá decidir la dirección su idoneidad.

Durante un periodo transitorio, y hasta que la Ley de Presupuestos autorice a contratar para poder reforzar el grupo de personal de explotación no de turno como actualmente, los Jefes de Turno sustitutos tutelados serán formados, si bien, durante el periodo de tutelaje y/o formación, su jornada de formación será solo en las mañanas de lunes a viernes, que en el caso del personal de turno corresponderán con las mañanas de lunes a viernes que tengan en su turno correspondiente

Pasado el tiempo transitorio de formación (que se adaptará a cada caso de forma individual) se valorará en ese momento la posibilidad de que pueda ser capaz de ejercer sin titulación como Jefe de Turno.

El personal considerado con formación suficiente para poder ejercer de Jefe de Turno pasará entonces a tener también entre sus funciones las sustituciones que se le encomienden del Jefe de Turno en sus

ausencias por bajas por enfermedad, permisos y licencias (excluidos los asuntos particulares), realizando los turnos de mañana, tarde o noche que tuviera asignados el personal sustituido.

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que en el caso de encomienda de funciones superiores a las del subgrupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador no podrá reclamar el ascenso ni consolidar la categoría, habida cuenta de la naturaleza de entidad pública de la empresa, y la sujeción a los principios de mérito y capacidad para las promociones internas. No obstante, el trabajador tendrá derecho desde el primer momento en que desarrolle esas funciones de un superior subgrupo profesional, a percibir la retribución correspondiente a dicho subgrupo.

Las coberturas y sustituciones del jefe de turno (ocasionadas por bajas, permisos y licencias), se realizarán y por este orden:

1. En primer lugar, por el personal que tenga entre sus funciones las sustituciones de Jefe de turno (respetando en todo caso el número de una persona para labores de compra y almacén) 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 24 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 para el personal no de turno de un plus adicional de 40 euros por día de sustitución.
- El régimen de sustituciones no alterará la jornada en cómputo anual.

2. En segundo lugar, no existiendo personal no de turno posible en ese momento para realizar las sustituciones, se realizarán por el personal de turno que voluntariamente dese 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.
- 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.

3. En tercer lugar, no existiendo personal no de turno posible en ese momento para realizar las sustituciones y no existiendo personal de turno voluntario para su realización se realizará por el personal que se encuentre en ese momento de guardia (disponible), 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.

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

1. Se realizará por el personal de turno que se encuentre en ese momento de guardia (disponible), 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).

El sistema organizado de disponibilidad será a propuesta de los trabajadores implicados, con necesidad de aprobación de la empresa.

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.

18. SISTEMA RETRIBUTIVO

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio estarán integradas por el salario base y los pluses y complementos del mismo, según se relacionan a continuación:

- Salario Base
- Plus de Residencia
- Complemento de Puesto de Trabajo, que lo percibirá todo el personal en las cuantías especificadas en la tabla salarial para cada puesto de trabajo.

- Complemento de penosidad, toxicidad o peligrosidad, que se percibirá en las cuantías especificadas en la tabla salarial del Convenio.
- Plus de turnicidad, que lo percibirá el personal de turnos, como compensación a este régimen especial de trabajo.
- Plus de disponibilidad.
- Plus de Jornada Partida, que lo percibirá el personal que desarrolle su horario en régimen de jornada partida.
- Plus personal CATVFU's. que lo percibirá el personal que desarrolle su trabajo en el CATVFU's.
- Antigüedad: Los trabajadores percibirán un plus de antigüedad por cada tres años de servicio efectivo, con carácter general para todas las categorías, que será del 5% del salario base. Este plus se empezará a abonar desde el mes siguiente en que se cumple el requisito de antigüedad.

Los importes a percibir por estos conceptos y su periodicidad serán los especificados en las tablas salariales recogidas en la Disposición Adicional Primera del Convenio.

El pago de salarios se realizará el último día de cada mes, mediante transferencia bancaria.

Habrá un total de catorce pagas y media (doce mensualidades ordinarias, más las pagas extraordinarias de verano y navidad y la media paga de marzo).

Las pagas extraordinarias estarán integradas por los conceptos de salario base, plus de residencia, complemento de antigüedad al que en su caso tenga derecho el trabajador a título individual, y su cuantía será la de una mensualidad de estos conceptos para las de verano, navidad y media para la de marzo. Las fechas de pago de las mismas serán:

- Extra de Verano: 15 de junio
- Extra de Navidad: 15 de diciembre
- Extra de Marzo (media mensualidad): 15 de marzo

19. TRABAJO A TURNOS

Con independencia de que el conjunto de las condiciones de los trabajadores sujetos a turnos rotativos ha sido considerado en el presente Convenio teniendo en cuenta la necesidad de atender durante las 24 horas del día y 365 días al año el funcionamiento de la Planta Incineradora, estos trabajadores tendrán, con efectos a partir de la firma del presente Convenio, la siguiente compensación económica adicional por trabajos en domingos y festivos:

- 41,00 € por cada domingo trabajado, y por cada día trabajado de los festivos considerados inhábiles por el calendario laboral para la Ciudad Autónoma de Melilla, exceptuando los días especiales que los trabajadores de turno que trabajen los días de Navidad (25 de diciembre), Año Nuevo (1 de enero), día de Reyes (6 de enero) y Fiesta de la Patrona (22 de mayo), recibirán una única compensación extraordinaria de 173,00 € por cada uno de dichos días trabajados (comprenderá desde las 23 horas del día anterior hasta las 23 horas de dichos días). No obstante, los trabajadores de turno que trabajen en horario desde las 23:00 horas del día anterior a las 07:00 horas del día de Navidad y de Año Nuevo, la compensación única extraordinaria será de 205,72 €.
- Atendiendo a las especiales circunstancias del trabajo del personal de turno, cuando trabajen durante los días que comprendan oficialmente las fiestas patronales (de sábado a domingo siguiente, ambos inclusive), recibirán una compensación económica de 50 euros por día trabajado (comprenderá desde las 23 horas del día anterior hasta las 23 horas de dicho día)

No podrá acumularse la compensación económica adicional por trabajos en domingos o festivos con alguna festividad con derecho a compensación extraordinaria, y en los supuestos de coincidencia prevalecerá el correspondiente al de mayor cuantía.

20. 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 de la planta de valorización energética (PVE o PIR) percibirán por este concepto, con efectos a partir de la firma del Convenio:

- **Complemento de productividad mensual (CPM) para los trabajadores de la PVE** .- Este plus mensual será variable y su devengo y cuantificación vendrán determinados por un porcentaje de la facturación mensual que REMESA realice por la energía exportada a la red de distribución. En concreto el porcentaje será del 0,2% de la facturación mensual del mes anterior. No obstante, en su globalidad (es decir la suma de la percepción de todos los trabajadores que perciban el complemento) no podrá representar más de un 4 % de la facturación mensual.

- **Complemento de productividad por incineración anual (CPIA)) para los trabajadores de la PVE.-** Este plus anual será variable y su devengo y cuantificación dependerá de la cantidad anual de residuos tratados mediante valorización energética en la PVE, con arreglo al siguiente cálculo:

$$CPIA = 300 \times D \times 41.600 \times 0,42$$

- D = Cantidad anual de residuo incinerado (rsu entrados en la Planta que se vierten en el foso de la misma)
- Si $D < 41.600$ entonces $CPIA = 0$

Este complemento se percibirá en un pago único en la nómina del mes de enero.

La cuantía de ambos pluses será proporcional a los días de asistencia efectiva al trabajo, correspondiéndose la generada según las formulas anteriores con la asistencia al trabajo la totalidad de los días previstos en el calendario laboral individual de cada trabajador.

No computará como no asistencia los días de licencias establecidos en este convenio, vacaciones o bajas por accidente laboral en la Planta.

Complemento de productividad anual por asistencia al trabajo.- Se establece una cantidad anual de (2.002+ 92) 2.094 € para el año 2.018 a repartir entre todos aquellos trabajadores de la planta incineradora y Centro Autorizado de Tratamiento de Vehículos

Fuera de Uso que durante el trascurso del año anterior hayan tenido menos de 6 días naturales de baja en el trabajo que no sean accidente de trabajo en REMESA. Para aquellos trabajadores que se incorporen en el año, su participación será proporcional al porcentaje de año trabajado, así como también serán proporcional los días exigidos para su cumplimiento.

Para el 2019 el complemento de productividad anual por asistencia al trabajo se establece en la cantidad anual de 4.188 €.

21. TIEMPO DE TRABAJO

La jornada laboral a partir del año 2019 será de 1.688 horas, distribuida según se especifica a continuación.

Las partes acuerdan que la distribución irregular de la jornada prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, respecto al personal de explotación se aplicará conforme al pacto específico sobre bolsa de horas incluido en el presente convenio. Debido a que tanto la función básica de la Planta (gestión de residuos) como el sistema de operación (valorización en horno de incineración) implica un proceso continuo, realizándose durante 24 horas al día durante los 365 días del año (exceptuando las paradas necesarias, tanto las previstas como las imprevistas) 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, a un régimen de disponibilidad, por el que percibirán el plus mensual establecido en el Convenio por este concepto.

Para los trabajadores de turno se excluye, a los efectos del cómputo anual de la jornada, el periodo anualmente previsto de parada de la Planta, así como el tiempo de las paradas imprevistas que puedan ser decididas por la Dirección de la Empresa, durante los cuales no acudirán al trabajo, distribuyéndose su jornada anual entre el resto de los días de producción, con arreglo a la organización del trabajo que establezca la Dirección de la Empresa.

Como consecuencia de la exclusión del periodo anual de parada de planta (19 días desde I+1 al F-1), los trabajadores de turnos vendrán obligados a trabajar 40 horas de trabajo adicionales a los turnos de trabajo que tengan que realizar durante el resto del año, disponiendo la empresa de una bolsa anual de horas, en la que se incluirán dichas 40 horas (5 días) por cada trabajador de turnos, para atender la cobertura de los servicios.

En particular se aplicarán, entre otras necesidades, a las ausencias y bajas de otros trabajadores que no han podido ser cubiertas por el personal no de turno, pudiendo ser realizado por un trabajador disponible realizando las 8 horas de la jornada o por los dos trabajadores restantes de turno del día correspondiente hasta alcanzar las 12 horas de jornada ordinaria de trabajo. En este último supuesto, cuando estas cuatro horas de prolongación de jornada en régimen de jornada ordinaria se realicen en festivos, percibirán la mitad de la compensación adicional establecida en este Convenio por los días festivos. Por otra parte,

recibirán también una compensación adicional de 40 € por cada prolongación de jornada o jornada completa con cargo a la bolsa de horas.

Durante el periodo de verano que comprenderá 90 días naturales a contar desde el lunes de la última semana del mes de junio, y con objeto de realizar periodos vacacionales organizados, el personal de turno realizará únicamente 45 días de trabajo, siendo necesario para ello la incorporación durante ese periodo personal no de turno. Como consecuencia los trabajadores a turnos asumen realizar todas las sustituciones generadas por asuntos propios del personal de turno, aumentando su bolsa de horas en 56 horas (7 días) adicionales.

Con arreglo al calendario anual de turnos que se establezca, los trabajadores adscritos al sistema de turnos deberán realizar 199 días de trabajo al año fuera del periodo de parada anual de la Planta (45 de ellos en el periodo de verano). Si trabajaran efectivamente un número de días 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 días superior a los 199 establecidos, se detraerán las horas correspondientes al exceso de la bolsa de horas.

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.

En relación con la parada anual de la Planta, y para que el personal de turno pueda planificarse adecuadamente sus vacaciones, la fecha oficial de la parada se conocerá con seis meses, al menos, de antelación. En caso de que posteriormente por necesidades organizativas se introdujeran cambios en la fecha de la parada, con menos de tres meses de antelación a la fecha inicialmente prevista para la misma, la empresa asumirá los gastos justificados que la anulación de programas de viaje pudiera causar al personal afectado.

En el supuesto de que la parada anual de la Planta no se llegara a producir en algún año, los días adicionales que por tal causa tuviera que trabajar durante la misma el personal de turno se detraerán de la correspondiente bolsa de horas, y en el supuesto de que no existieran en la bolsa horas suficientes para esta compensación, el exceso de dichos días adicionales se compensará con el importe establecido para las horas extras normales.

Respecto al personal de explotación no sometido a régimen de turnos que estará sujeto a un régimen de disponibilidad que asegure las intervenciones que puedan resultar necesarias durante las 24 horas del día de acuerdo el sistema de sustituciones por ausencias y a realizar turnos en el periodo de verano (45 días a contar desde el lunes de la última semana del mes de junio) , y en el seno de la distribución irregular de la jornada anual para cubrir las exigencias de la producción, la Dirección dispondrá de una bolsa anual mínima de 48 horas de jornada ordinaria y máxima de hasta un 10% de la jornada anual, en aplicación de la cual comunicará al personal afectado, con la máxima antelación posible, y como mínimo con los plazos de preaviso establecidos en el artículo 34 ET, los días y puestos en que deberán prestar servicios en lugar de los días de trabajo previamente programados.

En concreto, estas horas de la bolsa establecida en el párrafo anterior se aplicarán durante el periodo de la parada anual de la Planta (21 días), para alcanzar, sobre su jornada habitual, hasta las diez horas diarias de jornada ordinaria de lunes a viernes, y seis horas de jornada ordinaria en sábado. Las horas que por encima de las citadas se puedan trabajar durante la parada anual de la Planta serán horas extraordinarias, que en todo caso serán consideradas estructurales, y se retribuirán económicamente al valor de la hora extraordinaria establecido en la Disposición Adicional Tercera del Convenio.

El sistema en concreto de trabajo para el personal no de turno que en el periodo de verano se incorpora al turno será establecido por la Dirección a propuesta de los trabajadores afectados, realizando 219 días de trabajo al año (45 días a contar desde el lunes de la última semana del mes de junio) y una bolsa de 48 horas (6 días), respetándose la legislación vigente y con arreglo a lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

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

Los horarios de trabajo podrán ser en régimen de jornada continuada y en jornada partida.

Debido a que tanto el servicio prestado a los usuarios requiere una atención al público los días laborables como las compras que pueda realizar REMESA, se requiere en administración y compras un sistema de trabajo que cubra al menos de lunes a jueves de 8 a 18,30 horas y viernes 8 a 15 horas, excluyendo el periodo de verano que podrá plantearse jornada continua.

El sistema concreto de trabajo para administración y compras será establecido por la Dirección a propuesta de los trabajadores afectados, realizando 224 días de trabajo al año, respetándose la legislación vigente y con arreglo a lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

22. HORAS EXTRAORDINARIAS

Con independencia de que la distribución irregular de jornada establecida en el presente Convenio reducirá el número de horas extraordinarias, aquellas 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 por averías o ausencias imprevistas, entre las que se incluyen las de prolongación de jornada del personal de turno por sustitución, que no sean cubiertas en régimen de jornada ordinaria con cargo a la bolsa de horas establecida; periodos puntas de producción; trabajos por llamadas urgentes y de imperiosa realización, y en general las que tengan por objeto evitar la parada del horno o la turbina, así como las de puesta en marcha. Se considerarán, en todo caso, estructurales las realizadas durante la parada anual de mantenimiento 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.

23. VACACIONES

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

El periodo de vacaciones para el personal no de turno será de 11 días laborales en el calendario de verano en régimen de turno y otros 11 días laborales en el resto del año. En el caso de que parte de estos últimos 11 días no se hayan podido disfrutar en el año, podrán ser disfrutado durante el mes de enero del año siguiente.

Los 11 días de vacaciones a disfrutar fuera del periodo de verano para el personal no de turno se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo del resto del año en periodos mínimos de cinco días laborales continuados, siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio y no pudiendo coincidir en el mismo periodo diferentes trabajadores. El trabajador, no podrá solicitar en el periodo de Navidad más de una semana natural de vacaciones, salvo que no existan problemas de cobertura y por tanto no requerirá dicha limitación, y su elección será rotativa.

Para el personal en régimen de turno y a los efectos de posible devolución del periodo vacacional solicitado y no disfrutado por IT, se procederá a marcar en dicho periodo de disfrute del trabajador 22 "V", de los cuales 11 estarán fijados en la parada anual de planta y los otros 11 en el periodo de verano. Dicho periodo vacacional se indicará en el calendario laboral con una "V".

El calendario laboral podrá recoger periodos de vacaciones organizados.

El sistema de vacaciones se regirá por lo siguiente:

- Se pondrá en el calendario una "V" en el periodo de verano hasta completar 11 días laborales.
- Se pondrá en el calendario una "V" en el periodo de de parada anual de planta hasta completar 11 días laborales.
- Los periodos marcados con "V", serán días en los que a los efectos de solicitud de permisos y licencias requieran un especial tratamiento a efectos de concesión, previa autorización de la Empresa y respetando las necesidades del servicio que incluyen la disponibilidad de coberturas de posibles sustituciones por hipotéticas ausencias.
- En el caso de que un trabajador no haya podido disfrutar de sus vacaciones por encontrarse en situación de baja, para su devolución posterior necesitará:
 - a) Por cada V marcada en el calendario que no ha podido disfrutar le corresponderán 7,5 horas (equivalente a 1688/225). Toda vez que la parte social muestra su disconformidad en el cálculo y a los efectos de la duración del presente convenio se acuerda que por cada V del calendario no disfrutado computará como el equivalente a un día a efectos de devolución (8 horas a efecto de bolsa).
 - b) Deberá realizarse la devolución **en el siguiente orden**:
 - A cuenta de la bolsa de horas (reduciéndose en su proporción)
 - En un turno de trabajo de jornada de mañana y de lunes a viernes y no festivo, con objeto de no afectar al resto.
 - Durante el periodo de verano no se podrán realizar dichas devoluciones.

El periodo de vacaciones para el personal de administración y compras será de 22 días laborales de los que al menos 11 días laborales se deberán disfrutar en el calendario de verano.

Los días de vacaciones a disfrutar fuera del periodo de verano para el personal de administración y compras se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo del resto del año en periodos mínimos de cinco días laborables continuados, siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio, no pudiendo coincidir en el mismo periodo diferente personal de administración. El trabajador no podrá solicitar en el periodo de Navidad más de una semana natural de vacaciones, y su elección será rotativa.

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.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

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.

24. PERMISOS 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:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Siete días naturales por divorcio legal, a disfrutar en los 30 días naturales siguientes de la sentencia de divorcio.
- c) Tres días por el nacimiento o adopción de hijo, y por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de fallecimiento de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad este permiso podrá ser de hasta cinco días. 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. En el caso de adopción internacional se tendrá derecho a tres días hábiles adicionales.
- d) Hasta un máximo acumulado al año de 8 días hábiles en los casos de enfermedad grave u hospitalización (al menos 24 horas) de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad y adicionalmente para la pareja de hecho debidamente formalizada (inscrita), sin que se puedan utilizar más de cinco días continuados. Será acreditado con cualquier medio o documento válido. Deberán estar incluidas en el R.D. 1148/2011, de 29 de julio.
- e) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- f) Maternidad de la mujer trabajadora será de una duración de 18 semanas por parto normal y 20 semanas por parto múltiple.
- g) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a la ausencia de una hora y media, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en hora y media para la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.
- h) Hasta siete días cada año natural por asuntos particulares.

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

Excepcionalmente se podrán disfrutar en el mes de enero del año siguiente los días de asuntos particulares no disfrutados en el año al que corresponden, mediante acuerdo con la Dirección.

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 105 € 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 105 € por día no disfrutado. En ninguno de los casos tendrán la consideración de días trabajados.

Salvo que existan causas justificadas y sea autorizado por la Dirección de la Empresa, no se podrán disfrutar como días de asuntos particulares, los días 24, 25, y 31 de diciembre, y los días 1 y 6 de enero.

Se considerará festivo en la Empresa el día de Santa Rita (22 de mayo), fiesta de la Patrona.

En todo caso, a partir del tercer festivo que caiga en sábado, se otorgará un día de asuntos propios para el personal no de turnos por cada festivo que caiga en sábado.

En lo no previsto en los puntos anteriores se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.

25. EXCEDENCIAS

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con al menos un año de antigüedad en la Empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a tres. 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.

26. 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 y empleadas 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.

La falta de solicitud previa de autorización, en su caso será considerada como falta muy grave.

27. INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de Incapacidad Temporal legalmente declarada o descanso maternal, quedará garantizado el 100% del salario establecido en el presente convenio 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.

28. 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:

- Subgrupo profesional técnico medio: 35 días - Resto del personal: 30 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.

29. AYUDA ESCOLAR

Se establece una ayuda escolar para los trabajadores que tengan hijos en edad preescolar, escolar, secundaria y bachillerato, cuyos importes por curso escolar se fijan con efectos a partir de la firma del Convenio, en los siguientes:

- 1 hijo..... 219 €
- 2 hijos..... 384 €
- Por cada hijo adicional... 109 €

Se establece también ayuda por estudios de hijos en centros oficiales de enseñanza media, formación profesional, o carreras de grado medio y superior:

- Por año de enseñanza media o F.P.: 219 €.
- 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 anterior.

La cantidad que corresponda se abonará junto con la nómina de octubre. Para la realización del pago de esta ayuda será imprescindible su justificación (matrícula del año en curso y certificado de haber superado el 60% de las matriculadas el año anterior).

30. PREMIOS A LA VINCULACIÓN

Por veinte años de servicio en la Planta Incineradora de Remesa percibirá el trabajador una paga extra de 225%. Por treinta años de servicios percibirá una paga extra de 350% y por jubilación una paga extra del

475%. La cuantía de estas pagas, no podrán ser inferiores a las siguientes cantidades: 2.223,74 €, 3.425,77, y 4.327,29 €, respectivamente.

Para la aplicación de estos porcentajes se tendrán en cuenta la mensualidad de salario base, plus de residencia y antigüedad.

31. ANTICIPOS

El trabajador podrá solicitar el adelanto de una paga completa de su salario, pudiendo amortizarla en un máximo de doce meses, que se descontarán mensualmente de su mensualidad ordinaria. No se podrá pedir otro anticipo hasta transcurrido seis meses de amortizado totalmente el anterior.

La concesión de estos anticipos estará condicionada 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 9.000 €.

32. PRÉSTAMOS CON DEVOLUCIÓN A CARGO DE HORAS DE BOLSA

El personal podrá solicitar préstamos individuales que aumenten su compromiso de sustitución de turnos convirtiéndolo en bolsa de horas para sustituciones en el turno.

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.

33. SEGURO COLECTIVO

La Empresa ha contratado un seguro colectivo que es aceptado por la representación de los trabajadores, que cubre a los trabajadores en activo en la Planta Incineradora por las contingencias y los importes reflejados en la póliza VIDACAIXA número 806759.

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.

34. FONDO SOCIAL

Existirá un fondo social para atender las necesidades que por situaciones especiales puedan sufrir los trabajadores (incendios, derrumbes, tratamiento especial por grave enfermedad, etc.), a cuyo efecto se destinará anualmente 1.800 euros, hasta alcanzar la cantidad de 7.200 euros que será el máximo acumulable. Este fondo se utilizará en los casos en que así lo acuerde la Comisión Paritaria.

35. APORTACION ANUAL AL PLAN DE PENSIONES

Se establece una aportación anual al plan de pensiones de los empleados de REMESA del 0,5% de la masa salarial de cada trabajador.

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 los años 2018 y 2019 se acuerda no realizar aportación al plan de pensiones.

36. UTILES Y HERRAMIENTAS

La Empresa proveerá al personal con los útiles y herramientas necesarios para la realización de su tarea. Dada la necesidad de realizar trabajos con equipos pesados, la Empresa proveerá de los medios y elementos necesarios para la elevación de las cargas de acuerdo con los límites de peso legalmente establecidos.

37. PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa proveerá, previa comunicación al delegado de personal, anualmente al personal de explotación de las siguientes prendas de trabajo:

- Invierno: 1 Chaquetón, 2 chaquetas o jerséis, 2 camisas o polos de manga larga, 2 pantalones, 1 par de botas o zapatos de seguridad.
- Verano: 2 camisas o polos de manga corta, 2 camisetitas, 2 pantalones, 1 par de botas o zapatos de seguridad.

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.

38. 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.

39. 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.

40. REGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación en vigor, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Ello, no obstante, los incumplimientos contractuales que se relacionan no deben considerarse una enumeración exhaustiva, sino meramente indicativa, por lo que cualquier conducta contraria a las obligaciones laborales emanadas del contrato de trabajo podrá ser objeto de sanción, siempre los con criterios que se reseñan.

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y el presente Convenio Colectivo, y en consideración a su importancia, frecuencia, intención y trascendencia, en leves, graves y muy graves.

41. FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves:

1. El descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo, siempre que no se produzcan perturbaciones importantes en el servicio.
2. Una falta de puntualidad injustificada en la entrada al trabajo inferior a treinta minutos y superior a diez. El retraso inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces durante un periodo.
3. El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquel o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio.
4. No notificar la ausencia en la primera jornada y no cursar en tiempo oportuno el parte de baja o confirmación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se prueba la imposibilidad de haberlo efectuado
5. La ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo.
6. Descuidos considerables en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.
7. No comunicar a los servicios de personal los cambios de residencia o de domicilio en un plazo de un mes.
8. No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección y diligencia debidas
9. No comunicar oportunamente a los Servicios de Personal las alteraciones familiares que afectan al Régimen General de la Seguridad Social.
10. La mera infracción de las normas de régimen interior que establezca la Dirección.
11. Contravenir las instrucciones de los facultativos estando en situación de incapacidad temporal.
12. Falta de aseo y limpieza personal ajena a las condiciones de trabajo.
13. Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
14. Incumplir la prohibición de fumar.

42. FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves:

1. Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
2. Omitir conscientemente la comunicación a los servicios de personal de las alteraciones familiares con repercusión económica para la empresa.

3. La alegación de motivos falsos para la obtención de las licencias y permisos o la simulación de enfermedad o accidente.
4. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo que pueda causar un grave perjuicio para la empresa o su imagen.
5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.
6. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.
7. La imprudencia en acto de servicio.
8. Emplear para uso propio locales, instalaciones, útiles o materiales de la empresa, sin mediar la oportuna autorización.
9. Las derivadas de los supuestos previstos en los números 1, 2, 3, 5, 7 10 de la relación de faltas leves, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioro de las instalaciones o fuesen en detrimento del prestigio de la empresa.
10. La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de tres meses.
11. La falta de respeto y consideración en el desempeño de las tareas profesionales, tanto hacia compañeros como hacia terceras personas.
12. Las agresiones verbales dentro del lugar de trabajo.
13. Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida del trabajo superior a 60 minutos en el plazo de un año.
14. La información a terceros de circunstancias personales de trabajadores o de la empresa, de orden interno o reservado, si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si la comete un trabajador que por razones de su trabajo tenga acceso directo a los datos.
15. No declarar o comunicar una segunda actividad, remunerada o no, considerada incompatible con el desempeño del trabajo en la empresa.
16. Hacer uso indebido de cargos y denominaciones o atribuirse aquellos que no se ostenten.
17. La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia.

43. FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves:

1. La tercera falta grave en un periodo de tres meses.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos, voluntaria o negligentemente, en materiales, útiles herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario o documentos de la empresa o de sus trabajadores, con grave perjuicio.
4. Embriaguez o toxicomanía habitual.
5. Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de la empresa.
6. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja, de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
7. Los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los jefes, o de los jefes a sus subordinados, así como a los compañeros o a sus familiares y terceros.
8. El incumplimiento de las normas de salud laboral en el trabajo, o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.
9. La desobediencia reiterada a los superiores en cualquier materia de trabajo que pueda causar un grave perjuicio a la empresa.
10. El abandono del puesto de trabajo que cause perjuicios graves a la empresa.
11. Imprudencia en acto de servicio si implica riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros.
12. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de su puesto de trabajo, o modernización que haya aprobado la empresa, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada o del propio trabajo.
13. Las agresiones físicas, las frecuentes riñas y disputas con los compañeros de trabajo en el centro de trabajo.
14. La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un periodo de seis meses de la primera.
15. El abuso de autoridad.
16. La negativa injustificada del trabajador a desempeñar las tareas propias de su capacitación profesional y la categoría fuera de su centro habitual de trabajo, siempre y cuando el trabajo a realizar sea para la planta incineradora.
17. La introducción en el centro de trabajo de drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas o cosas, o instalaciones o bien afecten a la marcha normal del trabajo.
18. Incurrir en incompatibilidad careciendo de la autorización expresa.
19. La ausencia sin causa justificada por dos días durante un periodo de sesenta.
20. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

44. SANCIONES

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones con arreglo a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- 1) Por faltas leves:
 - Amonestación escrita
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- 2) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días
- 3) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.
 - Despido.

45. EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

En el supuesto de que la Dirección de la Empresa decidiera la apertura de un expediente disciplinario (potestativo) para el esclarecimiento de los hechos y determinación de responsabilidades, o en los supuestos de los expedientes contradictorios (necesarios) previstos legalmente, la apertura del expediente interrumpirá los plazos de prescripción de faltas establecidos en la legislación en vigor. Desde el inicio del expediente hasta su resolución no podrá transcurrir más de seis meses.

Se suspenderá el cumplimiento de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo de duración superior a 20 días, cuando el empleado sancionado acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra. En este caso la sanción que resulte se hará efectiva después de la notificación de la sentencia correspondiente.

46. CODIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO LABORAL

La dirección de la empresa manifiesta su compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y acoso laboral, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual ni el acoso laboral en el trabajo.

Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

Se define el acoso laboral como la conducta consistente en una sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, atacando su dignidad personal.

Quedan fuera del concepto de acoso laboral las situaciones de conflicto que no cumplan los requisitos de intencionalidad concreta y duración en el tiempo y las situaciones de tensión generadas por la supervisión en el cumplimiento de obligaciones profesionales, las diferencias de criterio en las relaciones personales o en las decisiones organizativas y los conflictos interpersonales entre iguales o personas relacionadas jerárquicamente que se manifiesten en momentos concretos.

Todas las personas tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no produzca el acoso sexual ni el acoso laboral en los departamentos bajo su responsabilidad.

Todo el personal debe presentar un escrito de denuncia si se produce acoso sexual o acoso laboral; estas denuncias serán tratadas con prontitud y confidencialidad. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas a elección de la persona interesada, a un responsable del departamento de personal o a una persona de la dirección de la empresa.

Se entiende que puede ser considerado falta muy grave, sancionable con suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o con despido disciplinario, todo comportamiento que quede englobado en las definiciones de acoso anteriormente expuestas. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Para el año 2016 y 2017 las tablas salariales de aplicación en la Empresa se actualizarán en un 1%, respecto del año inmediatamente anterior.

Para el año 2018 las tablas salariales de aplicación en la Empresa se actualizarán en un 1,5%, respecto del año inmediatamente anterior y otro 0,25 % con efectos de 1 de julio de 2018.

Para el año 2019 las tablas salariales de aplicación en la empresa se actualizarán en un 2,25% con respecto al año inmediatamente anterior. No obstante, si el incremento del PIB nacional a precios constantes en 2018 alcanzara o superase el 2,5% se añadiría con efectos de 1 de julio de 2019 otro 0,25% de incremento

salarial. 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 globales resultantes serán: PIB igual a 2,1 □ 2,30%, PIB igual a 2,2 □ 2,35%., PIB igual a 2,3 □ 2,40%, PIB igual a 2,4 □ 2,45%.

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.

a) Tabla salarial año 2016. Con efectos desde el 1 de enero 2016 y hasta el 31 de diciembre de dicho año, se aplicará la tabla salarial siguiente:

2016	S. base	Resd.	Cpto.PtoTbjo.	Turn.	Toxic.	J. Part.	Disp
Grupo Tecnico medio de explotación	1.294,79 €	323,69 €	957,02 €	329,52 €	319,01 €	- €	295,64 €
Grupo Tecnico básico titulado de explotación	917,56 €	229,39 €	598,28 €	257,08 €	319,01 €	- €	175,28 €
Grupo Tecnico básico titulado de explotación	917,56 €	229,39 €	598,28 €	- €	319,01 €	- €	175,28 €
Grupo Tecnico básico titulado de explotación	917,56 €	229,39 €	598,28 €	- €	319,01 €	129,88 €	175,28 €
Grupo Tecnico básico sin titulación de explotación	802,77 €	200,70 €	430,02 €	- €	319,01 €	- €	60,76 €
Grupo Tecnico básico titulado de administración	917,56 €	229,39 €	598,28 €	- €	319,01 €	- €	- €
Grupo Tecnico básico titulado de administración	917,56 €	229,39 €	598,28 €	- €	319,01 €	129,88 €	- €
Grupo Tecnico básico sin titulación de administración	802,77 €	200,70 €	430,02 €	- €	319,01 €	- €	- €

b) Tabla salarial año 2017. Con efectos desde el 1 de enero 2017 y hasta el 31 de diciembre de dicho año, se aplicará la tabla salarial siguiente:

2017	S. base	Resd.	Cpto.PtoTbjo.	Turn.	Toxic.	J. Part.	Disp
Grupo Tecnico medio de explotación	1.307,74 €	326,93 €	966,59 €	332,82 €	322,20 €	- €	298,59 €
Grupo Tecnico básico titulado de explotación	926,74 €	231,69 €	604,27 €	259,65 €	322,20 €	- €	177,03 €
Grupo Tecnico básico titulado de explotación	926,74 €	231,69 €	604,27 €	- €	322,20 €	- €	177,03 €
Grupo Tecnico básico titulado de explotación	926,74 €	231,69 €	604,27 €	- €	322,20 €	131,17 €	177,03 €
Grupo Tecnico básico sin titulación de explotación	810,80 €	202,70 €	434,32 €	- €	322,20 €	- €	61,37 €
Grupo Tecnico básico titulado de administración	926,74 €	231,69 €	604,27 €	- €	322,20 €	- €	- €
Grupo Tecnico básico titulado de administración	926,74 €	231,69 €	604,27 €	- €	322,20 €	131,17 €	- €
Grupo Tecnico básico sin titulación de administración	810,80 €	202,70 €	434,32 €	- €	322,20 €	- €	- €

c) Tabla salarial año 2018. Con efectos desde el 1 de enero 2018 y hasta el 30 de junio de dicho año, se aplicará la tabla salarial siguiente:

2018 hasta 30 de junio	S. base	Resd.	Cpto.PtoTbjo.	Turn.	Toxic.	J. Part.	Disp
Grupo Tecnico medio de explotación	1.327,36 €	331,83 €	981,09 €	337,81 €	327,03 €	- €	303,08 €
Grupo Tecnico básico titulado de explotación	940,64 €	235,16 €	613,32 €	263,54 €	327,03 €	- €	179,69 €
Grupo Tecnico básico titulado de explotación	940,64 €	235,16 €	613,32 €	- €	327,03 €	- €	179,69 €
Grupo Tecnico básico titulado de explotación	940,64 €	235,16 €	613,32 €	- €	327,03 €	133,15 €	179,69 €
Grupo Tecnico básico sin titulación de explotación	822,96 €	205,75 €	440,83 €	- €	327,03 €	- €	62,29 €
Grupo Tecnico básico titulado de administración	940,64 €	235,16 €	613,32 €	- €	327,03 €	- €	- €
Grupo Tecnico básico titulado de administración	940,64 €	235,16 €	613,32 €	- €	327,03 €	133,15 €	- €
Grupo Tecnico básico sin titulación de administración	822,96 €	205,75 €	440,83 €	- €	327,03 €	- €	- €

d) Tabla salarial año 2018. Con efectos desde el 1 de julio 2018 y hasta el 31 de diciembre de dicho año, se aplicará la tabla salarial siguiente:

2018 desde 1 de julio	S. base	Resd.	Cpto.PtoTbjo.	Turn.	Toxic.	J. Part.	Disp
Grupo Tecnico medio de explotación	1.330,63 €	332,65 €	983,51 €	338,64 €	327,85 €	- €	303,83 €
Grupo Tecnico básico titulado de explotación	942,96 €	235,73 €	614,83 €	264,19 €	327,85 €	- €	180,13 €
Grupo Tecnico básico titulado de explotación	942,96 €	235,73 €	614,83 €	- €	327,85 €	- €	180,13 €
Grupo Tecnico básico titulado de explotación	942,96 €	235,73 €	614,83 €	- €	327,85 €	133,48 €	180,13 €
Grupo Tecnico básico sin titulación de explotación	824,99 €	206,26 €	441,92 €	- €	327,85 €	- €	62,44 €
Grupo Tecnico básico titulado de administración	942,96 €	235,73 €	614,83 €	- €	327,85 €	- €	- €
Grupo Tecnico básico titulado de administración	942,96 €	235,73 €	614,83 €	- €	327,85 €	133,48 €	- €

Grupo Tecnico básico sin titulación de administración	824,99 €	€ 206,26	441,92 €	€ -	327,85 €	€ -	- €
--	----------	----------	----------	-----	----------	-----	-----

e) Tabla salarial año 2019. Con efectos desde el 1 de enero 2019, se aplicará la tabla salarial siguiente:

2019	S. base	Resd.	Cpto.PtoTbjo.	Turn.	Toxic.	J. Part.	Disp	CATVFU'S
Grupo Tecnico medio de explotación	1.360,57 €	340,13 €	1.005,64 €	346,26 €	335,22 €	- €	310,67 €	
Grupo Tecnico básico titulado de explotación	€ 964,18	241,03 €	628,66 €	270,13 €	335,22 €	- €	184,19 €	
Grupo Tecnico básico titulado de explotación	€ 964,18	241,03 €	628,66 €	- €	335,22 €	- €	184,19 €	
Grupo Tecnico básico titulado de explotación	€ 964,18	241,03 €	628,66 €	- €	335,22 €	136,48 €	184,19 €	
Grupo Tecnico básico sin titulación de explotación	€ 843,55	210,90 €	451,86 €	- €	335,22 €	- €	63,85 €	
Grupo Tecnico básico titulado de administración	€ 964,18	241,03 €	628,66 €	- €	335,22 €	- €	- €	155,32 €
Grupo Tecnico básico titulado de administración	€ 964,18	241,03 €	628,66 €	- €	335,22 €	136,48 €	- €	
Grupo Tecnico básico sin titulación de administración	€ 843,55	210,90 €	451,86 €	- €	335,22 €	- €	- €	

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA. VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Con efectos a partir de la firma del Convenio, el valor de las horas extraordinarias será el siguiente:

	Horas E. Normales	Horas E. Festivas
Grupo Técnico medio de explotación	30,98 €	44,26 €
Grupo Técnico básico titulado de explotación	20,28 €	28,98 €
Grupo Técnico básico sin titulación de explotación	16,90 €	24,13 €
Grupo Técnico básico titulado de administración	20,28 €	28,98 €
Grupo Técnico básico sin titulación de administración	16,90 €	24,13 €

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL PARA OTROS COMPLEMENTOS A PARTIR DE 2020

Los siguientes complementos que a continuación se exponen y para los sucesivos años 2019, 2020 y 2021, una vez aprobados los presupuestos generales del Estado, o norma legal que lo regule, la revisión salarial serán las que se acuerden por la Comisión Negociadora del Convenio, para cada uno de los citados años, siempre y cuando en su conjunto no supongan aumento y por tanto incremento de la masa salarial superior al autorizado, del correspondiente año.

COMPLEMENTOS	
Domingos y festivos	41 €
Especiales 1	173 €
Especiales 2	205,72 €
Feria	50 €
Sustitución y prolongación	40 €

	Horas E. Normales	Horas E. Festivas
Grupo Técnico medio de explotación	30,98 €	44,26 €
Grupo Técnico básico titulado de explotación	20,28 €	28,98 €
Grupo Técnico básico sin titulación de explotación	16,90 €	24,13 €
Grupo Técnico básico titulado de administración	20,28 €	28,98 €
Grupo Técnico básico sin titulación de administración	16,90 €	24,13 €

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

En cuanto a las aportaciones del plan de pensiones del artículo 26, se ajustará no obstante a las limitaciones legales que establezcan en los presupuestos generales del estado o mediante ley/real decreto/orden etc. para cada uno de los años de la duración del convenio. En concreto para los años 2018 y 2019 se acuerda no realizar aportación al plan de pensiones.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Para el personal del Centro Autorizado de Tratamiento de Vehículos Fuera de Uso, su aplicación será efectiva a partir del 1 de enero de 2019.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Los conceptos cuya retroactividad al 1 de enero de 2016 se establecen en el siguiente convenio son los siguientes:

- 1) las retribuciones contenidas en las tablas salariales que se establecen a continuación a), b), c) y d) en los anexos del siguiente convenio.
- 2) El complemento de productividad por incineración anual (CPIA) para los trabajadores de la PVE.

Por la representación de la empresa

Por la representación de los trabajadores

D. Miguel Moralejo Vidal

D. Jose Maria Catalinas Aracil

D. Diego Garcia Boj