

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

ÁREA FUNCIONAL DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**661.-** Visto el ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE REMESA EN LA PLANTA INCINERADORA DE LA CIUDAD DE MELILLA.

Primero.- Que dicho Acuerdo, fue presentado en el Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales de esta Delegación del Gobierno en Melilla, el día 3 de marzo de 2010.

Segundo.- Que en el mismo no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Que el Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales integrado en esta Delegación del Gobierno es competente para resolver la presente solicitud, en virtud del artículo 2 del Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Convenios Colectivos.

Segundo.- Que el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, otorga facultades a la Autoridad laboral competente en orden al registro, publicación, depósito y notificación de los Acuerdos Colectivos pactados en el ámbito de su competencia.

EL ÁREA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES INTEGRADA EN LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

### ACUERDA

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales, así como el subsiguiente depósito del Texto y demás documentación original.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla -BOME -.

3º.- Ordenar se notifique esta Resolución a la Mesa Negociadora del mismo.

La Directora del Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales. María Elena Alonso Muñoz.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE REMESA DEL DÍA 27 DE FEBRERO DE 2010.

En Melilla, a 27 de febrero de 2010 se reúnen los miembros de la mesa negociadora del Convenio Colectivo de REMESA, integrada:

De una parte y en representación de la Empresa:

-D. Miguel Moralejo Vidal, y

-D. Diego García Boj

De otra parte y en representación de los trabajadores:

-D. José María Catalinas Aracil, en su condición de Delegado de Personal, único existente en la Empresa.

Asisten también a la reunión en calidad de asesores:

-D. Aurelio Ossorio Rodríguez, por parte de la representación de la Empresa, y

-D. Juan Pascual Sánchez, de la Unión General de Trabajadores, por parte de la representación de los trabajadores.

Tras un largo proceso negociador, en el que la mesa negociadora se constituyó el día 23 de marzo de 2006 y la celebración de 19 reuniones de la mesa negociadora del Convenio, las partes negociadoras acuerdan aprobar el IV Convenio Colectivo, procediendo, en prueba de conformidad, a la firma del texto final y completo que se adjunta a la presente acta como anexo.

Así mismo, se acuerda delegar en D. Diego García Boj para que proceda a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente, en cumplimiento del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, para su depósito, registro y publicación del mismo en el Boletín Oficial correspondiente.

Con la aprobación del IV Convenio Colectivo para los trabajadores de REMESA, las partes acuerdan, también, poner fin al procedimiento de Conflicto Colectivo, sobre el que ha recaído en primera instancia Sentencia del Juzgado Social de Melilla, de fecha 22 de octubre de 2009, Autos 0000369/2009, y actualmente en fase de recurso, conciliando dicho procedimiento de conflicto colectivo en los términos de las condiciones acordadas en el Convenio Colectivo aprobado, que sustituye y deroga al anterior cuya interpretación suscitó el planteamiento de dicho procedimiento. Para ello, las partes acuerdan presentar esta acta ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de

Justicia de Andalucía, Málaga, en solicitud de que se tenga por conciliado y de por terminado procediéndose al archivo del mencionado procedimiento.

Y en prueba de cuanto antecede y de conformidad con lo expuesto, firman los miembros de la comisión negociadora, en el lugar y fecha del encabezamiento.

Por la representación de la Empresa.

Miguel Moralejo Vidal.

Diego García Boj.

Por la representación de los trabajadores.

José María Catalinas Aracil.

Por parte del Sindicato UGT, como parte en el procedimiento de conflicto colectivo reseñado, para ratificar el acuerdo de conciliación y solicitud de terminación y archivo del procedimiento.

Juan Pascual Sánchez.

#### **IV CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE REMESA EN LA PLANTA INCINERADORA DE LA CIUDAD DE MELILLA.**

##### **1. AMBITOS DE APLICACION FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL.**

El Convenio Colectivo sera aplicable al personal de REMESA en la Planta Incineradora de la Ciudad de Melilla.

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.

##### **2. AMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL.**

El Convenio Colectivo entrara en vigor el día de su firma, y tendra vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012.

No producira mas efectos retroactivos que los que expresamente se indiquen de forma particularizada en los preceptos correspondientes.

Quedara automaticamente denunciado al 31 de diciembre de 2012, habiendose de constituir la comision negociadora del Convenio antes del 31 de enero de 2013.

##### **3. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

Las condiciones pactadas forman un todo organico 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.

##### **4. DEROGACIÓN 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 III Convenio Colectivo de REMESA, esto es, el acordado para los años 2004 y 2005.

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.

##### **5. 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 optima 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.

##### **6. NUEVAS TECNOLOGÍAS.-**

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

##### **7. SUBROGACIÓN.-**

Al objeto de contribuir y garantizar el principio e estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de la Planta de Tratamiento de Residuos de REME-

SA, sita en C/. Horcas Coloradas s/n en Melilla, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevara a cabo en los terminos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el termino "contrata" engloba con caracter genérico cualquier modalidad de contratacion, tanto publica como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

En todos los supuestos de finalización, perdida, rescisión, cesion o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad realizada por REMESA, los trabajadores de la empresa saliente pasaran a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producira la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

- Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad minima de cuatro meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

- Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad minima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

- Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

En todos los casos de subrogación, al personal subrogado se le respetará la modalidad de contrato que en ese momento este disfrutando.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan a continuación y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la

empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

1) Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.

2) Fotocopia de los cuatro ultimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

3) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro ultimos meses.

4) Relación de personal especificando: nombre y apellidos, numero de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

5) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

6) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

## **8. 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 realizara mediante un proceso de selección que garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

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

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, o con contratos a tiempo parcial en puesto similar.

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

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

#### 9. PERIODO DE PRUEBA.

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

- Técnicos titulados y Jefes de Turno: Seis meses.
- Oficiales de turno y mantenimiento: Dos meses.
- Auxiliares: Un mes.

#### 10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

El personal se agrupa en los grupos profesionales que se indican a continuación, sin que necesariamente las plantillas tengan que estar cubiertas con todas las posiciones que se enumeran.

Grupo del personal de explotación, en el que pueden existir las siguientes posiciones:

- Jefe de turno, que en dependencia de los órganos de Dirección de la Planta, tiene asignadas las funciones, entre otras, de realizar todas las tareas propias de la explotación de la Planta, tales como el control de la misma; recepción de residuos; arranques y paradas de planta y turbina; control de datos; regulación manual de parámetros de operación no automatizables, etc. Tiene directamente a su cargo al personal de explotación de turno, pudiendo dar instrucciones cuando lo considere necesario para el buen funcionamiento de la Planta al resto del personal que pueda prestar servicios en el turno. Por su sujeción al régimen de disponibilidad para cubrir las necesidades del servicio, percibirá el plus establecido al efecto en el presente Colectivo.

- Oficial 1º de turno, que con arreglo a las instrucciones del jefe de turno, al que sustituirá en sus ausencias, podrá realizar operaciones de cualquier tipo y en cualquier punto de la Planta. En particular y como operador de grúa tiene encomendadas la realización de las tareas propias de la explotación de la Planta, tales como control de la

recepción de residuos; alimentación de los hornos; alimentación de residuos y quemadores; control de incidencias, etc. Tiene asignadas, también, la ronda destinada al turno, con el control de todos los equipos de la Planta. Participará en el equipo de reten conforme sean organizados por los responsables de la Planta. Por su sujeción al régimen de disponibilidad para cubrir las necesidades del servicio, percibirá el plus establecido al efecto en el presente Colectivo.

- Oficial 2º de turno, que tendrá encomendadas funciones similares al anterior, aunque con menor grado de experiencia y/o especialización.

- Oficial 1º de mantenimiento, bajo la dependencia del jefe de mantenimiento, y en ausencia de este y operativamente del jefe de turno, tiene encomendadas las tareas de explotación y las propias del correcto mantenimiento de la Planta, tanto las del mantenimiento preventivo, como son, entre otras, revisiones periódicas; inspecciones; anotaciones, etc., como las de mantenimiento correctivo, que consisten en solucionar las averías técnicas que puedan presentarse en la Planta, así como la detección de sus causas; comprobación de sistemas, sustituciones de equipos, etc. Participará en el servicio de reten conforme sea organizado por los responsables de la Planta, percibiendo el plus de disponibilidad establecido en el Convenio.

Este personal podrá optar por limitar su participación en el servicio de reten a un máximo de un tercio de su jornada laboral anual (un máximo de cuatro meses al año), en cuyo supuesto percibirán 2/3 del plus de productividad.

- Oficial 2º de mantenimiento, que tendrá encomendada funciones similares al anterior, aunque con menor grado de experiencia y/o especialización.

- Auxiliar de mantenimiento, que bajo la dependencia del jefe de mantenimiento y/o recibiendo instrucciones del jefe de turno, tiene encomendada las tareas de contribuir, en la medida de sus conocimientos y experiencia, a la realización de las tareas de mantenimiento y explotación en cualquier punto de la Planta, así como las de realización de limpieza de la Planta y equipos; manipulación de carretillas, y el auxilio y/o sustitución de los oficiales en aquellas tareas para las que pueda estar capacitado.

- Oficial de almacén y compras, que bajo la dependencia del jefe de mantenimiento realizará

las funciones que le encomiende el mismo, que pueden implicar operaciones propias del grupo de explotación en cualquier punto de la Planta.

Como oficial de almacén y de pedidos realizará las tareas para la correcta explotación de la Planta, tales como, control de stocks, orden y limpieza del almacén, almacenaje adecuado de repuestos y productos utilizados en la explotación, documentación y pedidos, presupuestos y compras, relacionándose al efecto con proveedores, así como el manejo de cargas con los equipos habilitados para ello.

En la parada anual de la Planta participará en las tareas propias de la misma que le asigne el jefe de mantenimiento.

Por su sujeción al régimen de disponibilidad para cubrir las necesidades del servicio, percibirá el plus establecido al efecto en el presente Colectivo.

Grupo del personal administrativo, en el que pueden existir las siguientes posiciones:

- Auxiliar Administrativo, que bajo la dependencia del Jefe de Administración, tiene encomendada la realización de operaciones administrativas, y, en general, las inherentes al trabajo de oficina o despacho, tales como, entre otras, las de auxilio administrativo al personal responsable de la gestión administrativa; secretaria; tramitación de facturas; registro de operaciones; tramitación y seguimiento de pedidos; control administrativo de la explotación y mantenimiento; archivo de documentos; redacción de cartas e informes; coordinación de la información a asesorías externas, etc.,

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, en el catálogo de puestos de trabajo.

El personal de mantenimiento también tendrá entre sus funciones las sustituciones que se le encomienden del oficial de turno en sus ausencias por bajas por enfermedad, permisos y licencias, excluidos los permisos por asuntos particulares, en las siguientes condiciones:

- Hasta un máximo, entre todo el personal de mantenimiento, de 60 días al año.

- Realización de los turnos de mañana, tarde o noche, que tuviera asignados el personal sustituido.

- Con las retribuciones del oficial primero de turno y los pluses establecidos en el Convenio por el régimen de trabajo a turnos, con proporcionalidad al tiempo de la sustitución.

- 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 el turno y su adscripción a su horario normal de trabajo.

- Con la asignación de un plus adicional de 40 euros por día de sustitución.

- Los días de sustitución efectuados se computarán en su totalidad a efectos de descontarse de los días de trabajo que en sus funciones habituales tiene asignados, de tal forma que no quede alterado, en computo anual, el régimen de descanso y vacaciones y en general las horas de trabajo que realizaría en su actividad habitual.

Las coberturas se organizarán por el jefe de mantenimiento, preferentemente con personal voluntario y, en su defecto, por rotación entre todo el personal de mantenimiento.

## 11. 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, que lo percibirá el personal adscrito a las funciones de mantenimien-

to, como compensación al régimen de disponibilidad a ser llamados por imperativos del servicio, así como el personal de turnos al objeto de sustituir las eventuales bajas o ausencias, permitiendo de esta manera cubrir el servicio de la Planta las 24 horas del día.

- Plus de Jornada Partida, que lo percibirá el personal que desarrolle su horario en régimen de jornada partida.

- Antigüedad: Los trabajadores percibirán un plus de antigüedad por cada tres años de servicio efectivo, con carácter general para todas las categorías, que sera 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, para los años 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010.

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

Habrà un total de catorce pagas y media (doce mensualidades ordinarias, mas 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, y antigüedad, y su cuantía será la de una mensualidad de estos conceptos para las de verano y navidad, y media mensualidad para la de marzo.

Las fechas de pago de las mismas serán:

- Extra de Marzo 15 de Marzo
- Extra de Verano 15 de Junio
- Extra de Navidad 15 de Diciembre

## 12. 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:

- 39,30 € por cada domingo trabajado, y por cada día trabajado de los festivos considerados inhábiles

por el calendario laboral para la Ciudad Autónoma de Melilla.

- 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 compensación extraordinaria de 127,17 € por cada uno de dichos día 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 extraordinaria será de 158,70 €.

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).

## 13. 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 calculo establecidos para cada uno de los complementos que se citan, los trabajadores percibirán por este concepto, con efectos a partir de la firma del Convenio:

- Complemento de productividad mensual (CPM).- Este plus mensual sera 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).- Este plus anual será variable y su devengo y cuantificación dependerá de la cantidad anual de residuos solidos urbanos tratados (RSU entrados en la Planta que se vierten en el foso de la misma), con arreglo al siguiente calculo:

$$CPIA = 300 + [D - 41.600] * 0,42$$

o D = Cantidad anual de residuo incinerado (rsu entrados en la Planta que se vierten en el foso de la misma)

o 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.

#### 14. TIEMPO DE TRABAJO.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Se establece la distribución irregular de la jornada en cómputo anual a lo largo del año, pudiéndose superar los límites diario de 9 horas de jornada ordinaria, y el semanal de 40, con respeto de los descansos legalmente establecidos entre jornadas y el semanal.

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 al objeto de sustituir las eventuales bajas, 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 período 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 período 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 incluyan dichas 40 horas por cada trabajador de turnos, para atender la cobertura de los servicios. En particular se aplicaran, entre otras necesidades, a cubrir las prolongaciones de jornada por las ausencias y bajas de otros trabajadores, hasta alcanzar las 12 horas de jornada ordinaria de trabajo. En este último supuesto y en sustitución de las dietas por comidas y desayunos que venían percibiendo en dicha situación, percibirán un plus de prolongación de jornada de la cuantía de 13 € por cada día que realice las citadas 12 horas de jornada ordinaria de trabajo. Asimismo, 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.

En las paradas de Planta imprevistas, la Dirección de la Empresa podrá determinar la no asistencia al trabajo inicialmente programada, hasta un máximo de 40 horas al año por cada trabajador, comunicándolo al trabajador afectado con al menos 16 horas de antelación. Las horas que por tal motivo se dejen de trabajar se adicionaran a la bolsa de horas a que se refiere el párrafo anterior disponible por la Dirección de la Empresa, a razón de la proporción de 28/40. A partir del límite de las 40 horas mencionadas, la no asistencia al trabajo durante estas paradas imprevistas así como la adición de las horas correspondientes a la bolsa de horas, se producirá de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador. Para la reincorporación al turno una vez reanudada la producción, los trabajadores afectados serán avisados con un mínimo de 24 horas de antelación. De estas circunstancias se informará a la representación legal de los trabajadores.

Para que lo establecido en el párrafo anterior pueda operar, las paradas imprevistas de la Planta tendrán que tener una duración mínima de 24 horas.

Con arreglo al calendario anual de turnos que se establezca, los trabajadores adscritos al sistema de turnos deberán realizar 208 días de trabajo al año fuera del período de parada anual de la Planta. 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 208 establecidos, se detraerán las horas correspondientes al exceso de la bolsa de horas.

El personal de turnos podrá disfrutar, previo acuerdo con la Dirección condicionado a que estén debidamente cubiertas las necesidades del servicio, y a disfrutar, en su caso, en los meses de junio, julio y agosto, de hasta cuatro días libres, incrementando la bolsa de horas disponible por la empresa en las horas correspondientes de dichos días.

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

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 los días de asuntos particulares no disfrutados.

Con carácter general, la jornada de trabajo del personal no adscrito a turnos será de ocho horas

diarias de lunes a viernes, excepto desde el 7 de julio hasta el 28 de agosto (horario de verano) en que se reducirá en una hora diaria dicha jornada laboral, así como en la semana de fiestas patronales en que la jornada de lunes a viernes se reducirá en dos horas diarias.

Respecto al personal de mantenimiento, que estará sujeto a un régimen de disponibilidad que asegure las intervenciones que puedan resultar necesarias durante las 24 horas del día, 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 de 48 horas de jornada ordinaria, en aplicación de la cual comunicará al personal afectado, con la máxima antelación posible, los días y puestos en que deberán prestar servicios en lugar de los días de trabajo previamente programados.

En concreto, estas 48 horas de la bolsa establecida en el párrafo anterior se aplicarán durante el período 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.

Respecto a las horas extraordinarias que pueda realizar el personal de mantenimiento fuera de la parada anual de la Planta o fuera de las paradas imprevistas, este personal podrá optar entre cobrarlas al precio establecido, o bien cambiar cada una de dichas horas extraordinarias por dos horas laborales de descanso.

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.

Cada Jefe de Turno distribuirá los tiempos de descanso de su personal de una manera razonable y siempre en función de la situación que en cada momento presente la Planta.

#### 15. 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 punta 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 respetara lo establecido legalmente y lo previsto en el presente Convenio.

#### 16. 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 un mes natural o su equivalente de 22 días laborales.

Las vacaciones anuales para el personal no de turno se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en periodos mínimos de cinco días laborables continuados, con un máximo de cuatro fraccionamientos, siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio.

El periodo vacacional de los trabajadores a turnos se distribuirá durante los tiempos conocidos como de descanso largo, parada anual de planta, o bien se podrá realizar un calendario laboral tal que recojan periodos de vacaciones. No obstante, dado que afecta a todo el colectivo, deberá ser propuesto por los trabajadores a la Dirección de la Empresa.

Considerando que los citados periodos se hayan subsumidos en el tiempo vacacional, podrán reali-

zarse acuerdos de intercambio de turno entre los trabajadores, siempre y cuando no se vulnere la legislación en cuanto a descansos mínimos y previa autorización de la Dirección de la Empresa.

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.

#### 17. 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.

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 con hospitalización de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, sin que se puedan utilizar más de cinco días continuados.

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 podrá disfrutar en el mes de Enero del año siguiente uno de los días de asuntos particulares no disfrutados en el año al que corresponden, en cuyo caso no se podrán disfrutar en dicho mes días de asuntos particulares del año en curso, salvo 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 102 € por cada uno de dichos días trabajados.

El trabajador que prefiera no disfrutar los días que por asuntos particulares le correspondan percibirá, con efectos desde la firma del convenio, una compensación de 102 € euros por día no disfrutado. 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 lo no previsto en los puntos anteriores se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.

#### 18. 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.

#### 19. 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.

#### 20. 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:

- Jefes de Turno: 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.

#### 21. AYUDA ESCOLAR.

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

- 1 hijo.....211 €

- 2 hijos.....370 €

- Por cada hijo adicional....105 €

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).

## 22. 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.

## 23. 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 €.

## 24. SEGURO COLECTIVO.

La Empresa contratará un seguro colectivo que cubrirá a los trabajadores en activo en la Planta Incineradora por las contingencias y los importes que, con efectos desde la firma del Convenio, se indican a continuación:

- Muerte 21.000 €.
- Incapacidad permanente absoluta: 39.000 €.
- Incapacidad permanente total: 20.000 €.

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.

## 25. 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.

## 26. APORTACIÓN 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.

## 27. 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.

## 28. PRENDAS DE TRABAJO.-

La Empresa proveerá 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 camisetas, 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.

## 29. 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.

## 30. 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.

### 31. 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.

### 32. 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.

### 33. 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.

18) La simulación de enfermedad o accidente.

#### **34. FALTAS MUY GRAVES.**

Se considerarán faltas muy graves:

1) La tercera falta grave en un periodo de noventa días naturales.

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 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.

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 período 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 período de sesenta.

20) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

21) Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

### 35.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.

### 36.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 mas 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.

### 37.COMISIÓN PARITARIA.

Se establece un órgano paritario de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, integrada

por dos representantes de la Empresa y el Delegado Sindical, que podrá contar con la asistencia de otro trabajador a las sesiones de la Comisión. Asimismo podrán asistir con voz pero sin voto un asesor por cada una de las partes.

El número de representantes podrá aumentarse si en el proceso de elecciones Sindicales se incrementara el número de representantes de los trabajadores en la Empresa, igualándose en número el de los representantes de la Empresa.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación del Convenio, sea sometida en primera instancia a informe de la Comisión, antes de entablar reclamación contenciosa y de utilizar los procedimientos de conflicto colectivo o huelga.

Serán funciones de la Comisión:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales y de promulgación posterior a la entrada en vigor de Convenio, que puedan afectar a su contenido.

d) Asimismo, entenderá de todos aquellos asuntos que le sean encomendados en virtud de lo dispuesto en el presente 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.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. TABLAS SALARIALES.-

a) TABLA SALARIAL AÑO 2006. Con efectos desde el 1 de enero de 2006 y hasta el 31 de diciembre de dicho año, se aplicará la tabla salarial siguiente:

2006	S. base	Resd.	Plus C.	Turn.	Toxic.	J. Part.	Disp
Jefe Turno	1.192,73 €	298,18 €	881,57 €	303,54 €	293,86 €		272,33 €
Of. 1ª Turno	845,23 €	211,31 €	551,12 €	236,81 €	293,86 €		161,46 €
Of. 1ªMant.	845,23 €	211,31 €	551,12 €		293,86 €		161,46 €
Aux Adtvo	845,23 €	211,31 €	551,12 €		293,86 €		
Aux Adtvo Jpart	845,23 €	211,31 €	551,12 €		293,86 €	118,40 €	
Aux.mant.	739,49 €	184,87 €	396,12 €		349,83 €		

b) TABLA SALARIAL AÑO 2007. Con efectos desde el 1 de Enero de 2007 y hasta el 31 de diciembre de dicho año, se aplicará la tabla salarial siguiente:

2007	Salario base	Residencia	Plus Convenio	Turnicidad	Toxicidad	Jornada Partida	Disponibilidad
Jefe Turno	1.228,51 €	307,13 €	908,02 €	312,65 €	302,67 €		280,50 €
Of. 1ª Turno	870,59 €	217,65 €	567,65 €	243,91 €	302,67 €		166,30 €
Of. 1ªMant.	870,59 €	217,65 €	567,65 €		302,67 €		166,30 €
Aux Adtvo	870,59 €	217,65 €	567,65 €		302,67 €		
Aux Adtvo Jpart	870,59 €	217,65 €	567,65 €		302,67 €	123,23 €	
Aux.mant.	761,67 €	190,42 €	408,00 €		360,32 €		

c) TABLA SALARIAL AÑO 2008. Con efectos desde el 1 de enero de 2008 y hasta el 31 de diciembre de dicho año, se aplicará la tabla salarial siguiente:

2008	S. base	Resd.	Plus C.	Turn.	Toxic.	J. Part.	Disp
Jefe Turno	1.253,08 €	313,27 €	926,18 €	318,90 €	308,73 €		286,11 €
Of. 1ª Turno	888,00 €	222,00 €	579,00 €	248,79 €	308,73 €		169,63 €
Of. 1ªMant.	888,00 €	222,00 €	579,00 €		308,73 €		169,63 €
Aux Adtvo	888,00 €	222,00 €	579,00 €		308,73 €		
Aux Adtvo Jpart	888,00 €	222,00 €	579,00 €		308,73 €	125,69 €	
Aux.mant.	776,90 €	194,23 €	416,16 €		367,53 €		

d) TABLA SALARIAL AÑO 2009. Con efectos desde el 1 de enero de 2009 y hasta el 31 de diciembre de dicho año, se aplicará la tabla salarial siguiente:

2009	S. base	Resd.	Plus C.	Turn.	Toxic.	J. Part.	Disp
Jefe Turno	1.278,14 €	319,54 €	944,70 €	325,28 €	314,90 €		291,83 €
Of. 1ª Turno	905,76 €	226,44 €	590,58 €	253,77 €	314,90 €		173,02 €
Of. 1ªMant.	905,76 €	226,44 €	590,58 €		314,90 €		173,02 €
Aux Adtvo.	905,76 €	226,44 €	590,58 €		314,90 €		
Aux Adtvo Jpart.	905,76 €	226,44 €	590,58 €		314,90 €	128,21 €	
Aux.Mant.	792,44 €	198,11 €	424,48 €		374,88 €		

e) TABLA SALARIAL AÑO 2010. Con efectos a partir del 1 de enero de 2010 se aplicará la tabla salarial siguiente:

2010	S. base	Resd.	Plus C.	Turn.	Toxic.	J. Part.	Disp
Jefe Turno	1.281,97 €	320,50 €	947,54 €	326,26 €	315,85 €		292,71 €
Of. 1ª Turno	908,48 €	227,12 €	592,36 €	254,53 €	315,85 €		173,54 €
Of. 2ª Turno	800,13 €	200,03 €	509,06 €	182,80 €	313,99 €		150,40 €
Of. 1ªMant.	908,48 €	227,12 €	592,36 €		315,85 €		173,54 €
Of. 1ªAlm. y Comp.	908,48 €	227,12 €	592,36 €		315,85 €	128,59 €	173,54 €
Aux Adtvo.	908,48 €	227,12 €	592,36 €		315,85 €		
Aux Adtvo Jpart.	908,48 €	227,12 €	592,36 €		315,85 €	128,59 €	
Of. 2ª. Mant.	800,13 €	200,03 €	509,06 €		313,99 €		150,40 €
Aux. Mant.	794,82 €	198,71 €	425,76 €		376,01 €		

El pago de los atrasos correspondientes a la aplicación de las tablas salariales para los años 2008, 2009 y 2010 recogidas en esta disposición adicional, se efectuará en la nomina del mes siguiente al de la publicación del Convenio en el BOME. Las tablas salariales de los años 2006 y 2007 no generarán atrasos, toda vez que sus importes ya han sido aplicados en los años citados.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. REVISIONES SALARIALES AÑOS 2011 Y 2012.-**

Los eventuales incrementos que puedan realizarse para los años 2011 y 2012, serán los que se acuerden por la Comisión Negociadora del Convenio, una vez aprobados los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los citados años.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.-**

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

<b>2010</b>	<b>Horas Extras Normales</b>	<b>Horas Extras Festivas</b>
Jefe Turno	29,85 €	42,64 €
Of. 1ª Turno	19,54 €	27,92 €
Of. 2ª Turno	17,91 €	25,59 €
Of. 1ª Mant.	19,54 €	27,92 €
Of. 1ª Alm. y Comp.	19,54 €	27,92 €
Aux Adtvo.	16,28 €	23,25 €
Aux Adtvo J.part.	16,28 €	23,25 €
Of. 2ª Mant.	17,91 €	25,59 €
Aux. Mant.	16,28 €	23,25 €

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.-**

No obstante lo establecido sobre el plus de antigüedad en el artículo número 11 del presente Convenio, el importe de los trienios que se generen desde la firma del Convenio hasta el 31 de diciembre de 2012 y exclusivamente durante dicho periodo, se pagaran a la mitad del importe establecido en el mencionado artículo.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.-**

No obstante lo previsto en el artículo 26 del presente Convenio, y teniendo en cuenta la limitación establecida al respecto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, la aportación anual al plan de pensiones correspondiente a dicho año será del 0,3%, en lugar de la del 0,5% establecida en dicho artículo.

Melilla, 27 de febrero de 2010.

**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

**TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**EDICTO**

**662.-** El Jefe de la Unidad competente de la Tesorería General de la Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27/11/92), a los sujetos responsables del pago de deudas comprendidos en la relación de documentos que se acompaña, epigrafiados de acuerdo con el Régimen de la Seguridad Social en el que se encuentran inscritos, ante la imposibilidad por ausencia, ignorado paradero o rehusado, de comunicarles las reclamaciones por descubiertos de cuotas a la Seguridad Social, emitidos contra ellos, se les hace saber que, en aplicación de lo previsto en el artículo 30.3 de la Ley General de la Seguridad Social, de 20 de junio de 1994 (B.O.E. 29/06/94), según la redacción dada al mismo por el artículo 5. seis de la ley 52/2003, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social (B.O.E. 11/12/03), en los plazos indicados a continuación, desde la presente notificación, podrán acreditar ante la Administración correspondiente de la