

# CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

## DELEGACION DE GOBIERNO EN MELILLA

### Área de Trabajo e inmigración

**291. RESOLUCIÓN Y TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MELILLA UTE ALCANTARILLADO ( SACYR AGUA S.L.).**

### DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA ÁREA TRABAJO E INMIGRACIÓN

**Resolución de fecha 15 de mayo de 2020 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la empresa MELILLA UTE ALCANTARILLADO (SACYR AGUA SL).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa MELILLA UTE ALCANTARILLADO código 52100142012018 (SACYR AGUA SL), para el personal que realiza el servicio de limpieza y conservación de alcantarillado de la Ciudad Autónoma de Melilla, que fue suscrito con fecha 25 de febrero de 2020, de una parte por D. Javier Duarte Vecilla, en representación de la empresa, y de otra por D. Carlos Madrid Aranda, como Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y puesto en conocimiento de la Autoridad Laboral telemáticamente el 6 de mayo de 2020, 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, a 15 de mayo de 2020

LA DIRECTORA DEL ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN,  
ELENA NIETO DELGADO

**II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SACYR AGUA, S.L. PARA EL  
SERVICIO DE LIMPIEZA Y CONSERVACION DE ALCANTARILLADO DE LA CIUDAD DE MELILLA**

**CAPÍTULO 1**  
**NORMAS GENERALES**

**Artículo 1-Ámbito territorial v funcional**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal de la empresa SACYR AGUA. S.L., que presta sus servicios en la Limpieza y Conservación de Alcantarillado de la ciudad de Melilla.

**Artículo 2.- Ámbito temporal**

El presente Convenio tendrá vigencia del 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Se entenderá automáticamente denunciado por ambas partes el 1 de diciembre de 2022 a todos los efectos. continuándose aplicando el presente Convenio colectivo hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio.

**Artículo 3.- Vinculación a la totalidad**

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la jurisdicción competente modificase algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario- la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

**Artículo 4.- Derecho Supletorio**

En todo lo no regulado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado vigente (BOE 30/07/2013) y disposiciones de posterior desarrollo, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales que sean de aplicación.

**Artículo 5.- Absorción y Compensación**

Las retribuciones y demás condiciones laborales que constan en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas. No obstante. se reconocerán como garantía de personal a título individual, las posibles diferencias salariales que se produzcan en cómputo anual con respecto a los importes que por la aplicación de la tabla salarial y conceptos adicionales de este Convenio pudieran corresponder a cualquier trabajador. Los aumentos de retribuciones y otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, resoluciones administrativas, otros Convenios Colectivos de aplicación o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en este Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos-homogéneos, superen las pactadas en dicho Convenio. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por éstas últimas, manteniéndose el convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que están pactadas .

**Artículo 6.- Comisión Mixta Paritaria**

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio sea sometida, antes de entablar relación ante los órganos competentes, a informe de la Comisión Mixta Paritaria. Dicha Comisión estará formada por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores, uno de los cuales será el delegado de personal. El resto de miembros podrán ser sustituidos en cualquier momento. Además ambas partes podrán asistir con un máximo de dos asesores, sin que los mismos tengan derecho a voto.

**Artículo 7.- Funciones de la Comisión**

- a) Interpretar la aplicación del contenido del presente Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar y valorar las disposiciones generales promulgadas con anterioridad a su entrada en vigor que afecten a su contenido.
- d) Estudiar y decidir la sustitución y reposición de las prendas de trabajo.
- e) Cuantas otras tiendan a la mayor eficacia practica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, y previo acuerdo de ambas sobre el lugar, día y hora de celebración, que deberá efectuarse en el plazo máximo de 15 días desde la solicitud. Los acuerdos se adoptarán por la mayoría de las partes.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en la comisión paritaria. se instarán los procedimientos previstos no judiciales de solución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales de aplicación.

**CAPITULO II**  
**CONDICIONES DE TRABAJO**

**Artículo 8.- Jornada de Trabajo**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 36 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, distribuyéndose en partes iguales en la forma indicada a continuación, salvo el retén para servicios urgentes que se llevará a cabo los domingos y festivos de forma rotativa por todos los trabajadores.

- Mantenimiento Preventivo: De lunes a viernes.
- Mantenimiento Correctivo: De lunes a sábado (mañana).
- Mantenimiento y limpieza de imbornales: De lunes a viernes.

Horario de feria: Durante el periodo de feria, la jornada laboral se verá reducida en una hora a la salida.

Durante la jornada de trabajo se tendrá derecho al disfrute de 30 minutos, que se entenderá como jornada trabajada.

Del 15 de junio al 15 de septiembre se tendrá en cuenta el carácter estival del periodo para, dentro de las necesidades productivas del servicio, posibles adaptaciones del horario y siempre que se cuente con la autorización por escrito de la Ciudad Autónoma de Melilla.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como a la finalización de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo con la indumentaria pertinente y en disposición de realizar su trabajo.

Por ser estos unos servicios de carácter público y atendiendo a dicho carácter, se trabajarán todos los días del año, siempre y cuando fuera necesario, con el fin de atender servicios de interés público que no admitan demora.

Por ser estos unos servicios de carácter público y atendiendo a dicho carácter, se trabajarán todos los días del año, siempre y cuando fuera necesario, con el fin de atender servicios de Interés público que no admitan demora. A los efectos de garantizar el servicio los sábados tarde, domingos y festivos se establece un sistema de guardias o retén semanal, de carácter rotativo, por el cual, al menos un equipo de trabajo tendrá disponibilidad (no presencial) los citados días. La retribución por dicha disponibilidad será de 20,27€ por sábado (tarde) y 35,48€ por domingos o festivos.

La Empresa, dentro de las facultades de organización que les son inherentes, estará facultada para, entre otras, organizar la estructura de dotación de camiones que estime necesaria para la realización del servicio.

#### Artículo 9.- Licencias y Permisos

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes supuestos:

- 18 días naturales en caso de matrimonio. En caso de convivencia justificada, se estudiará por la Comisión Mixta Paritaria.
- 1 día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite desplazarse a la península al efecto el plazo será de 3 días.
- 3 días en caso de fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Si el fallecimiento ocurriese fuera de Melilla y el trabajador tuviese que desplazarse a la península al efecto, el plazo será de 5 días.
- 2 días en caso de nacimiento o adopción de hijos, ampliables a 2 días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave y ambas estén certificadas médicamente. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, mientras deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora.
- 3 días en caso de enfermedad grave u hospitalaria de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo el trabajador necesite desplazarse a la península al efecto, el plazo será de 4 días. Estos días podrán ser utilizados, de forma continuada, por el trabajador en cualquier momento mientras dure la hospitalización. Estos días no se solaparán con los días por nacimiento de hijos o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- 1 día por traslado de domicilio.
- Para la renovación u obtención del carné de conducir de cualquier clase siempre que lo requiera para la realización de su trabajo en la empresa. el tiempo que sea necesario para exámenes y tramitación.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuya exigencia deberá acreditarse.
- Los trabajadores, para supuestos distintos a los previstos anteriormente- y por circunstancias personales o familiares, podrán solicitar 4 días de asuntos propios al año- no siendo acumulables a las vacaciones. Habrán de solicitarse con al menos 5 días hábiles de antelación salvo causas de urgente necesidad, en cuyo caso se podrá solicitar con 2 días hábiles de antelación.

El disfrute de estas licencias y permisos, ya sean retribuidos o no retribuidos, se computarán en días naturales.

Los supuestos no contemplados en el presente artículo, serán los dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores o norma legal.

#### Artículo 10.- Festivos y domingos

Se considerará festivo, abonable y no recuperable, el día de San Martín de Porres, atendiendo en todo momento a la redacción dada por el Convenio General del Sector, así como la fiesta denominada: la fiesta de la pascua chica (fin de Ramadán).

Además, se dispondrá de los 14 días festivos al año distribuidos según los calendarios que se publican en los boletines oficiales. No obstante, los trabajadores, por motivos religiosos y dada la particularidad existente en la plantilla, podrán cambiar un festivo de índole religioso por otro.

No obstante- a lo dispuesto en el artículo correspondiente a la jornada de trabajo, y debido a la condición de servicio público y continuidad en la prestación del servicio, si fuera necesaria la realización de la prestación del servicio en estos días, a solicitud de la Ciudad Autónoma, estos se compensarán por tiempo equivalente de descanso o por el

abono de la misma cantidad que la establecida para las horas extraordinarias para cada una de las horas efectivamente trabajadas siendo elección del trabajador. El cómputo de dichas horas comenzará desde el momento de su incorporación a su puesto de trabajo efectivo. Los días 24 y 31 de diciembre, dejando a salvo las exigencias del servicio y garantizando que haya dotación suficiente, todo el personal pasará a turno de mañana.

#### Artículo 11.- Horas Extras

Las horas extras realizadas, se abonarán según las cuantías siguientes:

D1 Conductor: 18,72 euros.  
D3 Peón especializado (alcantarillado): 17,16 euros.  
D4 Peón (alcantarillado): 15,50 euros.  
B1 Encargado: 20,42 euros.

#### Artículo 12.- Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará anualmente de 32 días naturales de vacaciones. El personal con la antigüedad inferior a un año disfrutará de vacaciones en la parte proporcional correspondiente al de su permanencia en la empresa. El salario a percibir durante los 32 días de vacaciones será el establecido en las tablas salariales anexas más la antigüedad, para cada categoría, siendo proporcional con respecto al pago de los conceptos retributivos en los meses en que coincidan disfrute tanto vacaciones como trabajo efectivo.

En el mes de marzo de cada año se expondrá el cuadrante definitivo y la fecha de disfrute de vacaciones de todos los trabajadores. Estas serán rotatorias comprendidas entre el 1 de junio y 30 de septiembre a septiembre pudiéndose ir el conductor y el peón de un mismo vehículo. Se podrá cambiar entre compañeros. siempre y cuando dicho cambio no perjudique el normal desarrollo de los servicios.

En el caso de que se produzca la subrogación del personal a causa de un cambio de la entidad prestataria del servicio señalado en el ámbito funcional del presente Convenio, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de Limpieza Pública- Viaria, Riegos, Recogida. Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado. las vacaciones no hayan sido disfrutadas por el trabajador, total o parcialmente, se disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente compensar económicamente al nuevo adjudicatario el coste salarial y de seguridad social de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

#### Artículo 13 Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La excedencia voluntaria: Todo el trabajador con un año de antigüedad tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este mismo derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador tendrá derecho a reincorporación automática a su puesto de trabajo.

La excedencia forzosa: Todo trabajador tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado por escrito dentro del mes siguiente al cese en el cargo público siendo el reingreso inmediato.

Las excedencias deberán solicitarse por escrito.

En lo contemplado. se estará a la normativa legal y convencional de aplicación.

#### Artículo 14.- Turnos de Trabajo

La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o de producción, que se encuentren debidamente razonadas y previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

La empresa, dentro de las facultades de organización que les son inherentes, dispondrá la estructura de turnos necesarios para la adecuada realización del servicio, así como el cambio de trabajadores de un turno a otro. De la misma manera. los trabajadores podrán dirigir a la empresa solicitudes justificadas de cambio de turno que serán atendidas por esta en función de los criterios de organización y de las necesidades del servicio.

#### Artículo 15.- Material y prendas de trabajo

La Empresa facilitará a cada trabajador para uso exclusivo del desempeño de su trabajo las siguientes prendas

- Invierno: Una cazadora o chaquetilla con forro polar o equivalente, dos pantalones, dos camisas, un calzado de seguridad, un par de botas de agua de seguridad: un jersey, un chaquetón, un traje de agua y una gorra (a quien la solicite). I block con carpeta y bolígrafo (para los conductores).
- Verano: Dos pantalones de tela ligera, dos camisas. un calzado de seguridad y una gorra (a quien la solicite).

La utilización del uniforme es obligatoria para todos los trabajadores haciéndose responsables de su cuidado y del buen uso de él.

De igual manera la empresa facilitará el material técnico y mecánico para el buen desarrollo del trabajo, siendo obligación inexcusable de los trabajadores del cuidado y del buen uso de los mismos, así como su mantenimiento. En el caso de los conductores, serán los responsables del mantenimiento básico de los vehículos que conducen. El incumplimiento de este artículo dará lugar a la aplicación de medidas de carácter disciplinario.

Artículo 16.- Movilidad Funcional Geográfica

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador. se podrá implantar cuando haya razones organizativas para ello siendo precisa la comunicación al representante de los trabajadores. La movilidad geográfica no se podrá efectuar fuera de la Ciudad Autónoma de Melilla,

Artículo 17.- Periodo de Prueba.

Periodo de prueba:

- No cualificados: 15 días.
- Cualificados: 30 días.

CAPITULO III  
CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 18.- Concepto Retributivos

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base convenio, antigüedad y los complementos que para cada categoría, actividad y nivel se determinan en las tablas salariales anexas, y en relación con los artículos siguientes:

Los complementos se denominarán en la forma que a continuación se indican.

PERSONAL.

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de Residencia

PUESTO DE TRABAJO:

- Plus penoso, tóxico y peligroso.
- Plus de actividad
- Plus nocturno.
- Plus de productividad
- Plus teléfono.

DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES:

- Gratificación extraordinaria de verano.
- Gratificación extraordinaria de Navidad.
- Gratificación extraordinaria de Beneficios.

Artículo 19.- Salario Base

El salario base del convenio es el que se determina para cada nivel retributivo y categoría en las tablas salariales anexas. El importe es mensual.

Artículo 20.- Antigüedad

El complemento personal de antigüedad consistirá en trienios al 6% del salario base de cada categoría del convenio, no pudiendo. en ningún caso. suponer más del 10% del salario bruto total a los 5 años. del 25% del salario bruto anual a los 10 años y del 60% del salario bruto total. como máximo. a los 25 años o más. Este complemento se devengará en los mismos días y por los mismos conceptos que se abona el salario base del convenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en el servicio. El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

Artículo 21.- Plus Penoso. Tóxico y Peligroso

Para las categorías que se detallan en las tablas salariales anexas, se establece este plus equivalente al 20% de salario base, en función de las especiales características de las tareas que desarrollan. El plus penoso, tóxico y peligroso se percibirá por 11 mensualidades.

Artículo 22.- Plus Nocturno

Este complemento de puesto de trabajo se establece para aquellos trabajadores que realizan su jornada entre las 22:00 horas y las 06:00 horas. La cuantía del complemento será del 25% del salario base de cada una de las categorías por día efectivo de trabajo. Si no se realizase la totalidad de la jornada entre las horas mencionadas anteriormente, el trabajador percibirá la parte proporcional correspondiente a las horas trabajadas efectivamente en el periodo de tiempo anteriormente dicho, siempre y cuando no superen cuatro horas consecutivas.

Si se superase más de cuatro horas consecutivas, se abonará como jornada nocturna íntegra trabajada, como así establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.- Plus de Actividad

Tiene como objeto retribuir el desarrollo del trabajo en determinados servicios; su importe es el que se relaciona en las tablas salariales anexas para cada categoría. Se percibirá por 11 mensualidades.

**Artículo 24.- Plus de Productividad**

Este plus tiene como finalidad retribuir en función del trabajo realizado, atendiendo para ello a la iniciativa del trabajador, motivación, de forma que al finalizar su jornada éste haya realizado el trabajo de forma correcta según las tareas encomendadas. Se devenga por día trabajado y su importe es el que se relaciona en las tablas salariales anexas.

**Artículo 25.- Plus de Residencia**

Se establece un plus de residencia específico para cada una de las categorías. Este plus se percibirá en 11 mensualidades según la cantidad establecida en las tablas salariales anexas.

**Artículo 26.- Pagas extraordinarias**

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior al mes las siguientes pagas extraordinarias:

Paga de verano: Se percibirá el 15 de junio. Su devengo será del 1 de enero al 30 de junio de ese mismo año.

Paga de navidad: Se percibirá el 15 de diciembre. Su devengo será del 1 de julio al 31 de diciembre de ese mismo año.

Paga de Beneficio: Se percibirá el 15 de marzo. Su devengo será del 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior.

El importe de cada una de estas pagas será a razón de una cuantía equivalente a 30 días de salario base y antigüedad y una mensualidad del plus de residencia.

**Artículo 27.- Revisión salarial**

Las retribuciones salariales establecidas para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 son las que se señalan a continuación:

- Año 2019: Será de aplicación las tablas salariales y conceptos que venían siendo de aplicación según ANEXO I.
- Año 2020: Se aplicará una subida salarial equivalente al 50% del IPC Real final del año 2019 respecto a las tablas salariales del año anterior.
- Año 2021: Se aplicará una subida salarial equivalente a un 1,5% respecto a las tablas salariales del año anterior.
- Año 2022: Se aplicará una subida salarial equivalente a un 1,5% respecto a las tablas salariales del año anterior.

#### CAPITULO IV MEJORAS SOCIALES

**Artículo 28.- Permisos por Exámenes**

El personal dispondrá de los permisos para exámenes necesarios para su formación y promoción profesional.

**Artículo 29.- Promoción y Ascenso**

La empresa cubrirá los puestos vacantes de superior categoría laboral con personal fijo de plantilla de la empresa, siempre que reúna, a juicio de la empresa, los requisitos necesarios y previo examen.

**Artículo 30.- Fondo Social**

Se establece un fondo social único anual de 4.200 euros para todo el personal fijo o con una antigüedad mínima de un año en la empresa, distribuyéndose a través de la Comisión Mixta Paritaria. No obstante, su utilización tendrá como fin de ayuda de estudios, ayuda por defunción, etc.

**Artículo 31.- Fondo Reintegrable y de compensación**

La empresa habilitará durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, un fondo reintegrable de 5.940 euros, para todo el personal fijo o con una antigüedad mínima de un año en la empresa, al objeto de que los trabajadores puedan solicitar a la Empresa un préstamo reintegrable hasta un máximo de 900,00 euros/año por trabajador. No obstante, lo anterior, por circunstancias excepcionales se podrá conceder un segundo préstamo reintegrable dentro del mismo año natural, previo acuerdo de la comisión mixta paritaria al respecto.

La amortización no será superior a 12 meses. El fondo será administrado por la empresa y se estudiarán las peticiones en la comisión mixta paritaria, en un plazo no superior a 5 días.

**Artículo 32.- Indemnización por Muerte e Invalidez**

La empresa suscribirá una póliza de seguros para los casos de fallecimiento o invalidez absoluta de algún trabajador afecto al presente convenio, que se fija en la cuantía de 16.527,83 euros.

**Artículo 33.- Complemento por Incapacidad Temporal**

En caso de baja por Incapacidad Temporal (IT) derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. la empresa complementará desde el día siguiente a la baja. la prestación de IT hasta el 100% del salario bruto mensual desde el primer día hasta un máximo de 60 días, no siendo penalizadas las pagas extraordinarias.

En caso de baja por IT derivada de enfermedad común, no serán penalizadas las pagas extraordinarias.

**Artículo 34.- Complemento por Hospitalización**

La empresa complementará hasta el 1 del salario bruto mensual por cada día que el trabajador se encuentre hospitalizado.



**Artículo 35.- Retirada del permiso de conducir**

En el supuesto que en el desempeño de su trabajo, sufriesen un accidente y por motivo del cual les fuese retirado el carné de conducir, la empresa le conservará su puesto de trabajo, asignándole otro, si lo hubiera. Si no se le pudiera asignar otro puesto, será declarado en situación de excedencia forzosa durante el tiempo por el cual le haya sido retirado el carné de conducir.

Los beneficios contemplados en el presente artículo no serán de aplicación cuando las causas de retirada del carné de conducir sean por imprudencia temeraria constitutiva de delito o caso de embriaguez. Nunca a estos efectos se considerará imprudencia temeraria cuando el conductor con la debida precaución y usando las señalizaciones de emergencia, circule en sentido contrario a lo establecido en la calzada y vaya provisto de autorización de la Policía Local tramitado por la empresa.

**Artículo 36.- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**

Al respecto se estará a todo aquello que dispone la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y, especialmente, a lo establecido en el artículo 70 del Convenio colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado y el plan de igualdad de SACYR Agua, S.A.

**Artículo 37.- Jubilación**

Como política de fomento al empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla.

Si algún trabajador a la edad de sesenta y cinco años no tuviera cubierto el periodo mínimo referido anteriormente, la jubilación será efectiva cuando lo tenga cubierto. No obstante, lo anterior, todo trabajador afecto al presente convenio que opte por jubilarse entre los 60 y los 63 años de forma completa, percibirá un premio según la tabla siguiente:

- Edad 60 años 3.306,27 euros
- Edad 61 años 2.204,44 euros
- Edad 62 años 1.983,33 euros
- Edad 63 años 1.322,22 euros

Este apartado solamente tendrá validez para aquellos trabajadores que tengan al menos diez años de antigüedad en el servicio.

Como política de empleo, igualmente las partes se comprometen a fomentar acuerdos de jubilación parcial de conformidad con lo dispuesto a la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 38.- Premio de permanencia**

El personal, que durante la vigencia de este Convenio colectivo cumpla 25 años de servicio, disfrutará de un premio consistente en 10 días de descanso retribuidos. La fecha de su disfrute se establecerá de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, pudiéndose añadir de forma continua al período vacacional.

El personal, que durante la vigencia de este Convenio cumpla 25 años de servicio, devengará una paga en concepto de permanencia, pagadera una sola vez, consistente en una cantidad equivalente a una mensualidad ordinaria.

## CAPITULO V SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 39.- Normas Generales**

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación lo dispuesto en la Ley 31/1995- de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

Plan de formación: La empresa, a través de su servicio de prevención, elaborará y llevará a cabo un plan de formación para toda la plantilla de este centro de trabajo, siempre en función de las necesidades formativas detectadas y de los riesgos presentes en los distintos puestos de trabajo.

La empresa proporcionará al delegado de prevención la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de sus funciones y competencias, según la normativa vigente.

El delegado de personal será el delegado de prevención de riesgos laborales. El delegado de prevención dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la normativa vigente.

La empresa dotará a los trabajadores de todos los medios de prevención necesarios, siendo obligatorio por parte de los trabajadores el buen uso de los mismos.

## CAPITULO VI CLASIFICACION PROFESIONAL

**Artículo 40.- GRUPOS PROFESIONALES**

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

#### Artículo 41.- DEFINICIÓN DE GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

La clasificación del personal es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas. Igualmente, en caso de necesidad de definir otra categoría profesional no especificada, se efectuará respecto al Convenio General del Sector.

Los cometidos profesionales de cada grupo: categoría u oficio, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está coligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinarias herramientas y útiles de trabajo.

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A) Grupo de Técnicos: el grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones:

- A1- Titulado Superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

B) Grupo de Mandos Intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes funciones:

- B1 -Encargado: Le corresponde la aplicación de las tareas asignadas por el Titulado Superior y/o responsable del contrato. coordinando, organizando y supervisando la correcta ejecución de los trabajos. Así mismo. deberá aplicar y hacer cumplir las normas de seguridad y salud por parte del personal asignado. Deberá vigilar y supervisar que los equipos estén en perfecto estado de funcionamiento para la ejecución de los trabajos de limpieza, mantenimiento. conservación y perfecto estado de funcionamiento de la red de alcantarillado. Responder ante cualquier emergencia, avería o cualquier otra causa no programada que suponga el mal funcionamiento de la red de alcantarillado. Vigilará el mantenimiento de la buena imagen de la empresa y los trabajadores en el desarrollo de los trabajos. Dispondrá de un plus teléfono de 155,40 euros mensuales, abonándose en la parte proporcional correspondiente a los días efectivos de atención telefónica.

C) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales.

- -Oficial Administrativo de primera.
- -Auxiliar Administrativo.
- C3-Oficial de primera Administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
- C5-Auxiliar Administrativo: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general. a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de Operarios: El grupo de operarios está compuesto por las siguientes categorías:

- -Conductor.
- Peón Especializado (Alcantarillado/Imbornales).
- Peón (Alcantarillado/Imbornales).
- DI -Conductor: En posesión del carnet de conducir específico correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para la conducción del vehículo y el manejo de las máquina/s asignadas para las tareas de limpieza, mantenimiento, conservación y perfecto estado de funcionamiento de la red de alcantarillado. Supervisará el correcto funcionamiento del/os vehículo/s y/o máquina/s asignadas, tanto en cabina como en tierra, así como la coordinación y adiestramiento en el manejo de las herramientas auxiliares de dicha máquina/s por parte del personal auxiliar necesario (peón especialista y peón). Tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación y limpieza de la máquina/s y/o vehículo/s que se le asignen, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos. Conocimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad y salud para el desarrollo de los trabajos o tareas, así como el uso adecuado de dichas medidas
- D3-Peón especializado (Alcantarillado/Imbornales): El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Realizará las tareas preparatorias. ejecución y finalización de trabajos de limpieza, mantenimiento, conservación y perfecto estado de funcionamiento de la Red de alcantarillado e imbornales. Supervisión, limpieza y cuidado para el buen



estado de uso de las herramientas y medios auxiliares que se le proporcionen para el desarrollo de las tareas. Conocimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad y salud.

Esta categoría será de nueva creación para este convenio. Todo el personal con categoría de peón que haya prestado sus servicios en este servicio público de limpieza, conservación y mantenimiento de alcantarillado en Melilla, durante tres años continuos o discontinuos en la empresa, adquirirá la categoría de peón especializado.

- D4-Peón (Alcantarillado/Imbornales): Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo. Paulatinamente irán asumiendo todas las funciones propias del peón especializado de manera que su permanencia en esta categoría no será superior a tres años continuos o discontinuos en la empresa.

#### CAPITULO VII REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

##### Artículo 42.- Delegados de Personal.

Es el representante del conjunto de los trabajadores de la empresa, que ha sido elegido para la defensa de sus intereses. El delegado de personal dispondrá de 180 horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Sus funciones son:

- a) Intervenir ante la dirección de la empresa, a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como respecto a los pactos y usos en vigor dentro de la empresa, ejerciendo en su caso, cuantas acciones sean pertinentes en los Órganos y Tribunales competentes.
- b) Ser informado tanto de las contrataciones, como de las extinciones de contratos.
- c) Participará en materia de formación y capacitación del personal de la empresa.
- d) Vigilar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.
- e) Las dispuesta en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente.

#### ANEXO 1

TABLA SALARIAL 2019								
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO, PENOSO, PEL IGROSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS RESIDENCIA	PRODUCTIVIDAD	VACACIONES	PLUS NOCTURNO	PAGA EXTRA
Encargado día	1.454,21 €		61,23 €	527,01 €		2.191,63 €		1981,22 €
Oficial 1ª Adm.	1.212,37 €		101,36 €	439,37 €		1.827,20 €		1.651,73 €
Auxiliar Administrativa	861,15 €		61,23 €	284,18 €		1.213,50 €		1.076,44 €
Conductor	1.000,02	200,00	61,23 €	330,01 €	8,11 €	1.802,27 €	9,98 €	1.330,02 €
Peón Especialista	759,65 €	151,92 €	61,23 €	250,69 €	7,48 €	1.415,88 €	7,60 €	1.010,34 €
Peón	690,59 €	138,12 €	61,23 €	227,89 €		1.287,15 €	6,91 €	918,48 €