

2.- El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más Puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción, con excepción de los dispuestos en el apartado 7 de este Artículo, cualquiera que fuere el sistema de provisión.

3.- No obstante, lo dispuesto en párrafos anteriores, los empleados de Proyecto Melilla, S.A.U. que obtengan un Puesto de Trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán, cada dos años de servicios continuados, al grado superior en dos niveles al que poseyeran, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al Puesto Desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondiente su Grupo de Clasificación.

4.- Los empleados de Proyecto Melilla, S.A.U. consolidarán necesariamente como grado personal inicial el correspondiente al nivel del Puesto de Trabajo adjudicado tras la superación del proceso selectivo, salvo que con carácter voluntario pasen a desempeñar un Puesto de nivel inferior, en cuyo caso consolidarán el correspondiente a este último.

5.- Si durante el tiempo en que el empleado desempeña un Puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiere estado clasificado.

6.- Cuando un empleado obtenga destino de nivel superior al del grado en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquél será computado para la referida consolidación.

Cuanto un empleado obtenga destino de nivel inferior al del grado en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en Puestos de nivel superior podrá computarse, a su instancia, para la consolidación del grado correspondiente a aquél.

7.- El tiempo de permanencia en la excedencia por cuidado de hijos se computará como prestado en el Puesto de Trabajo del que se es titular, en los términos establecidos en la Ley 39/99.

8.- El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen por Proyecto Melilla, S.A.U. previo acuerdo adoptado en la CIVE.

Artículo 51 Garantía de retribución.

Los Empleados de Proyecto Melilla, S.A.U. tendrán derecho, cualquiera que sea el Puesto de trabajo que desempeñen al percibo, al menos, del Complemento de Destino de los puestos del nivel correspondiente a su grado personal, así como al Complemento Específico previamente valorado en la VPT o por la CIVE, sin perjuicio de la capacidad organizativa de la Dirección de la empresa y de los procedimientos de movilidad previstos en la normativa laboral.

En consecuencia, Proyecto Melilla, S.A.U. podrá trasladar a sus trabajadores, por necesidades de servicio, a otras unidades, departamentos o servicios distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones, condiciones especiales de trabajo y modificando, cuando sea necesario, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares, revisando la valoración del correspondiente puesto de trabajo.

CAPÍTULO XVI. RETRIBUCIONES

Artículo 52.-Salario base.

Es el sueldo que corresponde al grupo de trabajadores según el convenio y cuya cuantía se especifica en la tabla salarial correspondiente que figura como anexo a este Convenio.

Artículo 53.- Complemento de antigüedad.

Los trabajadores percibirán un complemento de antigüedad por cada tres años de servicios efectivos, con carácter general para todos los grupos, que será de 26,81 €, a esta cantidad se le añadirá el incremento anual conforme se determine por la C.I.V.E.

Los trienios se perfeccionan el día primero del mes en que el trabajador cumpla tres años a múltiplo de tres, de servicios efectivos, siendo abonable de oficio.

Así mismo, se reconocerá al personal laboral fijo, a efectos de trienios, el tiempo de servicios prestados al Ayuntamiento, Ciudad Autónoma u otra Administración Pública con anterioridad a su contratación como tales.

Artículo 54.- Otros Complementos.

Los complementos de los apartados 1 y 2 de este artículo se encuentran integrados dentro de la Valoración de Puestos de Trabajo realizada, en el complemento denominado "Específico". Se tenderá a que las retribuciones de los trabajos coyunturales que pudiera realizar o estuviera realizando personal laboral de Proyecto Melilla, y que no constituyan función o puestos permanentes, o de estructura están fijados en CIVE, con referencia a los puestos valorados.

1.- Complemento de Penosidad Toxicidad o Peligrosidad (plus de pantalla de visualización de datos). Actualmente incluido en el plus de Convenio por cuantía de 132,31 €.

2.- Complemento de Especial Responsabilidad. - Este complemento retribuirá a aquellos trabajadores que desempeñan, dentro de su categoría profesional, puestos que supongan una especial responsabilidad ligada al servicio de funciones de mando, de manejo de fondos públicos, o destacada cualificación técnica, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar la retribución aplicable.

3.- Complemento de Jornada Partida. - Los trabajadores que efectúen sus trabajos en jornada partida, percibirán un plus de 167,27 € más el incremento anual que se aplique. Este plus no lo percibirán quienes tengan asignado el Complemento de Especial Responsabilidad.

4.- Complemento de Residencia. - El complemento por residencia es el legalmente establecido para los empleados públicos. El importe de dicho complemento experimentará los incrementos anuales por trienios de acuerdo con la resolución establecida. Este complemento se incrementará en las cuantías que prevean los Presupuestos Generales del Estado, o cualquier otra disposición que afecte a este complemento.

5.- Complemento Secretario/a Consejo Administración. - Este complemento se aplicará al personal indefinido de la sociedad que tenga asignada dicha función y será designado por el Consejo de Administración, las retribuciones específicas serán determinadas en el Consejo de Administración, la CIVE será informada de la valoración hecha o modificada en cada momento

6.- Complemento Subgerente. - Este complemento se aplicará al personal indefinido de la sociedad que tenga asignada dicha función y será designado por el Consejo de Administración, las retribuciones específicas serán determinadas en el Consejo de Administración, la CIVE será informada de la valoración hecha o modificada en cada momento