



CIUDAD AUTÓNOMA  
DE  
**MELILLA**

# BOLETÍN OFICIAL

Año XC

Viernes, 5 de febrero de 2016

Número 5310

Edita: Consejería de Presidencia y Salud Pública  
Plaza de España, n.º 1. 52001 - MELILLA  
www.melilla.es - correo: boletin@melilla.es

Teléfono: 952 69 92 66  
Fax: 952 69 92 48  
Imprime: UTE BOME

## SUMARIO

Página

### CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

#### CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y SALUD PÚBLICA

##### Dirección General

**79.-** Addenda al Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y la Ciudad de Melilla para el desarrollo de diversos programas de interés mutuo centrados en acciones de compensación educativa y de formación de personas jóvenes y adultas desfavorecidas. 231

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

##### Contratación

**80.-** Resolución relativa a la formalización del contrato de servicio de "Conserjería El Fuerte de Rostrogordo", a la empresa Carmelo Martínez Lázaro, S.L. 234

**81.-** Resolución relativa a la formalización del contrato de servicios denominado limpieza de las instalaciones de la Fundación Melilla Ciudad Monumental, a la empresa Azmel Sociedad Cooperativa. 236

**82.-** Resolución relativa a la formalización del contrato de suministro de un vehículo para el transporte de material técnico de la Policía Local, a la empresa Gorge Motor, S.L. 238

**83.-** Resolución relativa a la formalización del contrato del servicio de apoyo y asistencia administrativa en la gestión de eventos deportivos de la Ciudad Autónoma de Melilla, a la empresa Carmelo Martínez Lázaro, S.L. 240

**84.-** Orden n.º 91 de fecha 2 de febrero de 2016, relativa a rectificación de error de Cláusulas Particulares que rigen la contratación del servicio de asistencia técnica en la implementación de los programas operativos FEDER y FSE de Melilla y de las demás formas de intervención de los Fondos EIE en 2014-2020. 242

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

### Secretaría Técnica

85.- Orden n.º 78 de fecha 22 de enero de 2016, relativa a subvenciones concedidas para la realización de Acciones de Formación en el marco de la Escuela de Hostelería de la Ciudad de Melilla. 243

## CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

### Industria y Energía

86.- Información pública relativa a instalación eléctrica en expediente AT-405/16, solicitada por Gaselec, S.A. 245

## CONSEJERÍA DE FOMENTO

### Dirección General de la Vivienda y Urbanismo

87.- Emplazamiento y remisión de expediente en Procedimiento Ordinario n.º 11/2015, seguido a instancias por D. Bouzian Ahallal y D.ª Fattouch Outmani Azaroual. 246

## TRIBUNAL DE EXAMEN

88.- Rectificación de error de anuncio publicado en el BOME 5309 de fecha 2 de febrero de 2016, relativo al proceso selectivo para la provisión en propiedad de cinco plazas de Administrativo. 248

## MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

## DELEGACIÓN DE GOBIERNO EN MELILLA

### Área de Trabajo e Inmigración

89.- Resolución de fecha 22 de enero de 2016, relativa al Convenio Colectivo de la empresa San Mateo Gestión, S.A. 249

90.- Resolución de fecha 25 de enero de 2016, relativa al Convenio Colectivo de la empresa Contenidos Melilla, S.L. 273

91.- Resolución de fecha 25 de enero de 2016, relativa al Convenio Colectivo de la empresa Gaselec Diversificación, S.L. 297

92.- Resolución de fecha 25 de enero de 2016, relativa al Convenio Colectivo de la empresa Melilla Funziona, S.L. 321

93.- Resolución de fecha 25 de enero de 2016, relativa al Convenio Colectivo de la empresa Cablemel, S.L. 345



## CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

### CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y SALUD PÚBLICA

#### Dirección General

**79.-** ADDENDA AL CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE Y LA CIUDAD DE MELILLA PARA EL DESARROLLO DE DIVERSOS PROGRAMAS DE INTERÉS MUTUO CENTRADOS EN ACCIONES DE COMPENSACIÓN EDUCATIVA Y DE FORMACIÓN DE PERSONAS JÓVENES Y ADULTAS DESFAVORECIDAS.

El día 11 de noviembre de 2015, se ha firmado Adenda al Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y la Ciudad de Melilla para el desarrollo de diversos programas de interés mutuo centrados en acciones de compensación educativa y de formación de personas jóvenes y adultas desfavorecidas.

De conformidad con el artículo 8.2, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, proceda a su publicación en el Boletín Oficial de esta Ciudad.

Melilla, 2 de febrero de 2016.

El Director General de la Consejería de Presidencia y Salud Pública,  
Juan José López Rodríguez

#### **ADENDA AL CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE Y LA CIUDAD DE MELILLA PARA EL DESARROLLO DE DIVERSOS PROGRAMAS DE INTERÉS MUTUO CENTRADOS EN ACCIONES DE COMPENSACIÓN EDUCATIVA Y DE FORMACIÓN DE PERSONAS JÓVENES Y ADULTAS DESFAVORECIDAS**

En Madrid, a 11 de noviembre de 2015.

De una parte, el Sr. D. Íñigo Méndez de Vigo y Montojo, Ministro de Educación, Cultura y Deporte, en virtud del Real Decreto 535/2015, de 25 de junio, y en uso de la competencia establecida en la disposición adicional decimotercera de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

De otra, el Sr. D. Juan José Imbroda Ortiz, Presidente de la Ciudad de Melilla, nombrado por Real Decreto 630/2015, de 6 de julio, en representación de la Ciudad de Melilla, en virtud de las facultades que le atribuye el artículo 14 de la Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Melilla.

#### **EXPONEN**

1. Que el día 25 de marzo de 2015 el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y la Ciudad de Melilla firmaron un convenio de colaboración para el desarrollo de diversos

programas de interés mutuo centrados en acciones de compensación educativa y de formación de personas jóvenes y adultas desfavorecidas. Dicho convenio se publicó por Resolución de 9 de abril de 2015 de la Dirección General de Cooperación Territorial en el Boletín Oficial del Estado de 27 de abril de 2015.

2. Que el objetivo del convenio es asegurar los recursos necesarios para la adopción de medidas dirigidas a que alumnos en situación de desventaja social y que requieran una atención educativa diferente a la ordinaria por una escolarización tardía o irregular, por desconocimiento del idioma español, por condiciones personales o cualquier otra circunstancia, permanezcan escolarizados de forma regular y puedan alcanzar el máximo desarrollo de sus capacidades personales y, en todo caso, los objetivos establecidos con carácter general para todo el alumnado. Asimismo, es objeto del convenio contribuir a la reincorporación a la enseñanza básica o a la formación profesional de jóvenes y adultos desfavorecidos, con problemas de exclusión social y laboral, que carezcan de una formación básica.

3. Que la Ciudad Autónoma de Melilla tiene la voluntad de desarrollar estos programas de compensación educativa y de formación de personas jóvenes y adultas desfavorecidas atendiendo a un número mayor de personas que el previsto con carácter inicial en el momento de la firma del convenio.

4. En consecuencia, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y el Gobierno de la Ciudad de Melilla, conscientes de los problemas de índole social y económica que sufren algunos colectivos de la sociedad melillense y de la importancia de los principios y objetivos a que se ha hecho referencia anteriormente, y contando con los informes jurídicos preceptivos y de la Intervención Delegada del Departamento, suscriben la presente Adenda conforme a las siguientes cláusulas:

## CLÁUSULAS

### **Primera.- Objeto.**

La presente Adenda tiene por objeto el establecimiento de los mecanismos de colaboración necesarios, entre el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y la Ciudad de Melilla, para la ampliación del desarrollo ya acordado de diversos programas de interés mutuo centrados en acciones de compensación educativa y de formación de personas jóvenes y adultas desfavorecidas, con nuevas aportaciones económicas y los correspondientes compromisos de extensión del programa.

### **Segunda.- Nuevas aportaciones económicas para el año 2015.**

Además de las cantidades recogidas en la Cláusula quinta del Convenio suscrito el 25 de marzo de 2015, entre el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y la Ciudad de Melilla, para el desarrollo de diversos programas de interés mutuo centrados en acciones de compensación educativa y de formación de personas jóvenes y adultas, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte aportará a la Ciudad de Melilla la cantidad total de 250.000,00 euros (doscientos cincuenta mil euros) con cargo a la aplicación presupuestaria 18.04.322L.456, para el cumplimiento del "Programa de actividades", en relación con la aplicación de diversos programas de compensación educativa y de formación de personas jóvenes y adultas.

### **Tercera.- Destino de las nuevas aportaciones.**

El destino de las nuevas aportaciones será para la financiación de las actuaciones descritas en la cláusula segunda del Convenio citado, dirigidas a responder las necesidades

detectadas en la Ciudad de Melilla de formación de jóvenes y adultos desfavorecidos, con riesgo de exclusión social y dificultades de inserción laboral por carecer de la educación básica o de una primera formación profesional, alcanzando al mayor número posible de jóvenes y adultos de la sociedad melillense que se encuentren en dicha situación, así como a dotar de mayores recursos humanos y materiales a la Unidad de apoyo de orientación y seguimiento del abandono escolar temprano para mejorar su funcionamiento.

#### **Cuarta.- Instrumentación del pago.**

De conformidad con lo establecido en la cláusula Quinta del Convenio de 25 de marzo de 2015, el pago que el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte hará a la Ciudad de Melilla se formalizará con posterioridad a la ejecución y certificación de las actuaciones previstas en la presente cláusula.

El Gobierno de la Ciudad de Melilla procederá a un adecuado control de la aportación económica que se reciba, que asegure la correcta obtención, disfrute y destino de estos fondos.

#### **Quinta.- Régimen aplicable.**

La presente Adenda tiene naturaleza administrativa, quedando fuera del ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, sin perjuicio de que sus principios resulten aplicables para la resolución de las dudas o lagunas que pudieran plantearse en su aplicación. En todo caso, las controversias que puedan surgir sobre la interpretación, modificación, ejecución, resolución y efectos que puedan derivarse se resolverán entre las partes, agotando todas las formas posibles de conciliación para llegar a una solución amistosa. En su defecto, los órganos jurisdiccionales del orden contencioso administrativo serán competentes para conocer de las cuestiones litigiosas que puedan surgir.

En todo lo no previsto en la presente Adenda se estará a lo dispuesto en el convenio previamente suscrito.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman el presente documento en dos ejemplares originales, igualmente válidos, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

El Ministro de Educación, Cultura y Deporte,  
Íñigo Méndez de Vigo y Montojo

El Presidente de la Ciudad de Melilla,  
Juan José Imbroda Ortiz



## CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

#### Contratación

**80.- RESOLUCIÓN RELATIVA A LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DE SERVICIO DE “CONSERJERÍA EL FUERTE DE ROSTROGORDO”, A LA EMPRESA CARMELO MARTÍNEZ LÁZARO, S.L.**

#### ANUNCIO

Resolución de la Ciudad Autónoma de Melilla, por la que se hace pública la formalización del contrato de servicio de “**CONSERJERÍA EL FUERTE DE ROSTROGORDO**”.

##### 1.- Entidad Adjudicadora:

- A) Organismo: Ciudad Autónoma de Melilla.
- B) Dependencia que tramita el expediente: Consejería de Economía y Empleo, Negociado de Contratación.
- C) Número de Expediente: 184/2015.

##### 2.- Objeto del contrato:

- A) Tipo de Contrato: SERVICIO.
- B) Descripción del objeto: CONSERJERÍA “EL FUERTE DE ROSTROGORDO”.
- C) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: 5284 de fecha 6 de noviembre de 2015.

##### 3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- A) Tramitación: ORDINARIA.
- B) Procedimiento: ABIERTO.
- C) Forma: VARIOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN.

**4.- Presupuesto base de licitación:** DOSCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL CUARENTA EUROS (287.040,00 €), desglosado en presupuesto: 276.000,00 €, Ipsi: 11.040,00 €.

**DURACIÓN DEL CONTRATO:** El contrato tendrá una duración de DOS (02) AÑOS, prorrogable por un máximo de DOS (02) AÑOS.

##### 5.- Adjudicación:

- A) Fecha: 28 de diciembre de 2015.
- B) Contratista: CARMELO MARTÍNEZ LÁZARO,S.L.- CIF: B29959095.

C) Nacionalidad: ESPAÑOLA.

D) Importe de la Adjudicación: 236.371,20 €, desglosado en presupuesto: 227.280,00 €, Ipsi: 9.091,20 €, **con unas mejoras de 365 horas anuales adicionales, disponibilidad del servicio de 104 horas anuales para cada uno de los cometidos y 100 horas anuales para servicio extraordinario.**

**6.- Formalización del contrato:** 1 de febrero de 2016.

Melilla, 1 de febrero de 2016.

El Secretario Técnico,  
Sergio Conesa Mínguez



## CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

#### Contratación

**81.- RESOLUCIÓN RELATIVA A LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DE SERVICIOS DENOMINADO LIMPIEZA DE LAS INSTALACIONES DE LA FUNDACIÓN MELILLA CIUDAD MONUMENTAL, A LA EMPRESA AZMEL SOCIEDAD COOPERATIVA.**

#### ANUNCIO

Resolución de la Ciudad Autónoma de Melilla, por la que se hace pública la formalización del contrato de servicios denominado "**LIMPIEZA DE LAS INSTALACIONES DE LA FUNDACIÓN MELILLA CIUDAD MONUMENTAL**".

##### 1.- Entidad Adjudicadora:

- A) Organismo: Consejería de Economía y Empleo.
- B) Dependencia que tramita el expediente: Negociado de Contratación.
- C) Número de Expediente: 125/2015.

##### 2.- Objeto del contrato:

- A) Tipo de Contrato: Servicios.
- B) Descripción del objeto: "**LIMPIEZA DE LAS INSTALACIONES DE LA FUNDACIÓN MELILLA CIUDAD MONUMENTAL**".
- C) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOME núm. 5261 de fecha 18 de agosto de 2015.

##### 3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- A) Tramitación: Ordinario.
- B) Procedimiento: Abierto.
- C) Forma: Un solo criterio.

**4.- Presupuesto base de licitación:** Presupuesto total: **35.111,75 €**, desglosado en: **Presupuesto: 33.761,30 €, IPSI: 1.350,45 €.**

- A) Duración del contrato: La duración del contrato es de **UN (01) AÑO**, prorrogable por otro.

##### 5.- Adjudicación:

- A) Fecha: 12 de enero de 2016.
- B) Contratista: **AZMEL SOCIEDAD COOPERATIVA (F:-52006095).**



C) Nacionalidad: Española.

D) Importe de la Adjudicación: **VEINTICINCO MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y DOS EUROS CON CINCUENTA Y DOS CÉNTIMOS (25.432,52 €)**, desglosado en: **Presupuesto: 24.454,35 €, Ipsi: 978,17 €.**

**6.- Formalización del contrato:** 1 de febrero de 2016.

Melilla, 1 de febrero de 2016.  
El Secretario Técnico,  
Sergio Conesa Mínguez



## CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

#### Contratación

**82.- RESOLUCIÓN RELATIVA A LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DE SUMINISTRO DE UN VEHÍCULO PARA EL TRANSPORTE DE MATERIAL TÉCNICO DE LA POLICÍA LOCAL, A LA EMPRESA GORGE MOTOR, S.L.**

#### ANUNCIO

Resolución de la Ciudad Autónoma de Melilla, por la que se hace pública la formalización del contrato de suministro de **“SUMINISTRO DE UN VEHÍCULO PARA EL TRANSPORTE DE MATERIAL TÉCNICO DE LA POLICÍA LOCAL”**.

##### 1.- Entidad Adjudicadora:

- A) Organismo: Ciudad Autónoma de Melilla.
- B) Dependencia que tramita el expediente: Consejería de Economía y Empleo, Negociado de Contratación.
- C) Número de Expediente: 177/2015.

##### 2.- Objeto del contrato:

- A) Tipo de Contrato: SUMINISTRO.
- B) Descripción del objeto: SUMINISTRO DE UN VEHÍCULO PARA EL TRANSPORTE DE MATERIAL TÉCNICO DE LA POLICÍA LOCAL.
- C) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: 5284 de fecha 6 de noviembre de 2015.

##### 3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- A) Tramitación: ORDINARIA.
- B) Procedimiento: ABIERTO.
- C) Forma: UN CRITERIO DE ADJUDICACIÓN.

**4.- Presupuesto base de licitación:** VEINTIÚN MIL EUROS (21.000,00 €), Ipsi: no sujeto.

**DURACIÓN DEL CONTRATO:** La entrega del suministro será de MES Y MEDIO desde la fecha de adjudicación.

##### 5.- Adjudicación:

- A) Fecha: 18 de enero de 2016.
- B) Contratista: GORGE MOTOR S.L., CIF: B-29961695.

C) Nacionalidad: ESPAÑOLA.

D) Importe de la Adjudicación: VEINTE MIL SETECIENTOS CINCUENTA EUROS (20.750,00 €), Ipsi: No sujeto.

**6.- Formalización del contrato:** 29 de enero de 2016.

Melilla, 29 de enero de 2016.

El Secretario Técnico,  
Sergio Conesa Mínguez



## CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

#### Contratación

**83.- RESOLUCIÓN RELATIVA A LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DEL SERVICIO DE APOYO Y ASISTENCIA ADMINISTRATIVA EN LA GESTIÓN DE EVENTOS DEPORTIVOS DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA, A LA EMPRESA CARMELO MARTÍNEZ LÁZARO, S.L.**

Resolución de la Consejería Economía y Empleo, por la que se hace pública la formalización del contrato del servicio denominado **“SERVICIO DE APOYO Y ASISTENCIA ADMINISTRATIVA EN LA GESTIÓN DE EVENTOS DEPORTIVOS DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA”**.

#### 1.- Entidad Adjudicadora:

- A) Organismo: CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO.
- B) Dependencia que tramita el expediente: Negociado de Contratación.
- C) Número de Expediente: 143/2015.

#### 2.- Objeto del contrato:

- A) Tipo de Contrato: Servicio.
- B) Descripción del objeto: “SERVICIO DE APOYO Y ASISTENCIA ADMINISTRATIVA EN LA GESTIÓN DE EVENTOS DEPORTIVOS DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA”.

#### 3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- A) Tramitación: Ordinaria.
- B) Procedimiento: Abierto.
- C) Forma: Varios criterios.

#### 4.-

- A) Presupuesto base de licitación: 180.000,00 €, IPSI incluido, desglosado de la siguiente forma, Presupuesto: 173.076,92 €, ipsi: 6.923,08 €.
- B) DURACIÓN DEL CONTRATO: La duración del servicio será DOS (02) años, prorrogable por un máximo de UN (01) AÑO.

#### 5.- Adjudicación:

- A) Fecha: 17 de diciembre de 2015.
- B) Contratista: CARMELO MARTÍNEZ LÁZARO, S.L., CIF: B-29959095.

C) Nacionalidad: ESPAÑOLA.

D) Importe de la Adjudicación: 140.774,40 €) desglosado en presupuesto:  
135.360,00 €, ipsi: 5.414,40 €.

**6.- Formalización:** 28 de enero de 2016.

Melilla, 1 de febrero de 2016.

El Secretario Técnico,  
Sergio Conesa Mínguez



## CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

#### Contratación

**84.-** ORDEN N.º 91 DE FECHA 2 DE FEBRERO DE 2016, RELATIVA A RECTIFICACIÓN DE ERROR DE CLÁUSULAS PARTICULARES QUE RIGEN LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS OPERATIVOS FEDER Y FSE DE MELILLA Y DE LAS DEMÁS FORMAS DE INTERVENCIÓN DE LOS FONDOS EIE EN 2014-2020.

La Excm. Sra. Consejera de Economía y Empleo, por **Orden núm. 0091 del Libro Oficial de Resoluciones de fecha 2 de febrero de 2016**, dispone lo siguiente:

Habiéndose detectado la publicación de los pliegos erróneos de Cláusulas Particulares que rigen para la **“CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS OPERATIVOS FEDER Y FSE DE MELILLA Y DE LAS DEMÁS FORMAS DE INTERVENCIÓN DE LOS FONDOS EIE EN 2014-2020”** por la presente **VENGO EN DISPONER:**

- I.- La publicación de los pliegos correctos en el Perfil del Contratante de la Ciudad Autónoma de Melilla.
- II.- La ampliación del plazo para la presentación de ofertas de los licitadores en **ocho (08) días naturales** desde la publicación de la presente rectificación.

Melilla, 2 de febrero de 2016.

El Secretario Técnico,  
Sergio Conesa Mínguez



## CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

#### Secretaría Técnica

**85.-** ORDEN N.º 78 DE FECHA 22 DE ENERO DE 2016, RELATIVA A SUBVENCIONES CONCEDIDAS PARA LA REALIZACIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN EN EL MARCO DE LA ESCUELA DE HOSTELERÍA DE LA CIUDAD DE MELILLA.

#### ANUNCIO

La Excm. Sra. Consejera de Economía y Empleo, por ORDEN de 22 de enero de 2016 inscrita en el Registro del libro oficial de resoluciones no colegiadas de esta Consejería con el n.º 2016000078 ha dispuesto lo siguiente:

**Primero.-** Que con fecha de 04/11/2014, se publicaron las Bases Regulatoras para la realización de Acciones de Formación en el marco de la Escuela de Hostelería de la Ciudad Autónoma de Melilla BOME N.º 5179, y con fecha 15/09/2015 la Convocatoria para la realización de Acciones de Formación en el marco de la Escuela de Hostelería de la Ciudad Autónoma de Melilla BOME N.º 5269.

**Segundo.-** Que con fecha 29/09/2015 finalizó el plazo para la presentación de solicitudes de la Convocatoria.

**Tercero.-** Que en tiempo y forma la entidad incluida en el Anexo I presentó sus solicitudes ante el registro del Órgano competente.

**Cuarto.-** Que la Comisión de Evaluación correspondiente, como órgano colegiado previsto en el artículo 22.1 de la Ley de Subvenciones, evaluó los proyectos presentados, a tenor de lo señalado en la Convocatoria.

**Quinto.-** Toda vez que se notificaron las propuestas provisionales a la entidad, además del cumplimiento del trámite de alegaciones para el interesado.

**Sexto.-** Cumplidos todos los preceptos legales en cuanto a los establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; y conforme a lo previsto en el artículo 18 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (BOE n.º 276 de 18/11/03) y artículo 12 del Reglamento por el que se regula el Régimen general de subvenciones concedidas por la Ciudad Autónoma de Melilla y gestionadas por su sociedad instrumental Proyecto Melilla, S.A., se publican las subvenciones concedidas por la Ciudad Autónoma de Melilla, a través de la Consejería de Economía y Empleo y gestionadas por la sociedad pública instrumental Proyecto Melilla, S.A.

Visto lo expuesto, así como la normativa de general y específica aplicable,

VENGO EN ORDENAR:

1.- Dar publicidad debida de las subvenciones concedidas por la Ciudad Autónoma de Melilla, a través de la Consejería de Economía y Empleo y gestionadas por la sociedad pública instrumental Proyecto Melilla, S.A., incluidas en el Anexo I.

## ANEXO I

**Régimen de Ayudas:** Subvenciones destinadas a la realización de Acciones de Formación en el marco de la Escuela de Hostelería de la Ciudad Autónoma de Melilla.

**Bases:** BOME n.º 5179 de 04/11/2014 y **Convocatoria** BOME n.º 5269 de 15/09/2015.

**Programa y Crédito Presupuestario:** Se financiarán con cargo a la asignación a Melilla de la Iniciativa de Empleo Juvenil (tramo financiado 100% por el Fondo Social Europeo) Eje prioritario 5. Prioridad de inversión 8.2. Integración sostenible en el mercado de trabajo de los jóvenes. Actuación: Escuela de Hostelería.

**Financiación:** 100% Fondo Social Europeo.

**Nota:** Esta resolución supone la aceptación a ser incluido en la lista pública que se recoge en el artículo 115, apartado 2, del Reglamento (UE) 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013.

Expediente	Solicitante	CIF	Denominación	N.º Orden	Propuesta
EH15001	FUNDACIÓN HISPANO ÁRABE DE LA DIETA MEDITERRÁNEA	G-92212380	COCINA	2015000521 de 30/10/2015	196.165,79
EH15002	FUNDACIÓN HISPANO ÁRABE DE LA DIETA MEDITERRÁNEA	G-92212380	SERVICIO DE RESTAURANTE	2015000522 de 30/10/2015	163.834,21
EH15003	FUNDACIÓN HISPANO ÁRABE DE LA DIETA MEDITERRÁNEA	G-92212380	OPERACIONES BÁSICAS E INICIACIÓN A LA PASTELERÍA	2015000523 de 30/10/2015	25.000,00
EH15004	FUNDACIÓN HISPANO ÁRABE DE LA DIETA MEDITERRÁNEA	G-92212380	TÉCNICAS BÁSICAS CULINARIAS E INTRODUCCIÓN A LA COCINA	2015000524 de 30/10/2015	25.000,00

Lo que se hace público para general conocimiento.

Melilla, 1 de febrero de 2016.  
El Secretario Técnico de Economía y Empleo,  
Sergio Conesa Mínguez





## CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

### CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

#### Industria y Energía

#### 86.- INFORMACIÓN PÚBLICA RELATIVA A INSTALACIÓN ELÉCTRICA EN EXPEDIENTE AT-405/16, SOLICITADA POR GASELEC, S.A.

De acuerdo con lo establecido en el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, sobre autorización de instalaciones eléctricas, se abre INFORMACIÓN PÚBLICA sobre el expediente que se tramita en el Servicio de Industria y Energía de la Consejería de Medio Ambiente de la Ciudad Autónoma de Melilla, referencia **AT-405/16** con objeto de autorizar la instalación eléctrica siguiente:

**PETICIONARIO:** CÍA. MELILLENSE DE GAS Y ELECTRICIDAD, S.A. (GASELEC).

**DOMICILIO:** C/ COMANDANTE GARCÍA MORATO N.º 3. MELILLA.

**FINALIDAD:** REFORMA DEL CENTRO DE TRANSFORMACIÓN PARA MEJORA DEL SUMINISTRO ELÉCTRICO.

**DENOMINACIÓN:** REFORMA DEL CENTRO DE TRANSFORMACIÓN DENOMINADO BLAS DE OTERO II, SITO A MEDIACIÓN DE LA CALLE DEL MISMO NOMBRE.

#### **CENTRO DE TRANSFORMACIÓN (REFORMA).**

**Denominación:** "BLAS DE OTERO II".

**Emplazamiento:** A mediación de la calle del mismo nombre.

**Tipo:** INTERIOR, en local adaptado a tal fin.

**Potencia nominal:** 1 x 630 kVA.

**Relación de Transformación:** 10.000 V. 400/230 V.

**Celdas:** Modulares de corte en cámara de SF<sub>6</sub> (12 kV/630 A).

**PRESUPUESTO TOTAL: 81.585,13 euros.**

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en este Servicio de Industria y Energía de la Consejería de Medio Ambiente de la Ciudad Autónoma de Melilla, sita en el Palacio de la Asamblea y formular al mismo tiempo las reclamaciones, por duplicado, que se estimen oportunas, en el plazo de TREINTA DÍAS contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

El Secretario Técnico,  
Juan Palomo Picón



## CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

### CONSEJERÍA DE FOMENTO

#### Dirección General de la Vivienda y Urbanismo

87.- EMPLAZAMIENTO Y REMISIÓN DE EXPEDIENTE EN PROCEDIMIENTO ORDINARIO N.º 11/2015, SEGUIDO A INSTANCIAS POR D. BOUZIAN AHALLAL Y D.ª FATTOUCH OUTMANI AZAROUAL.

#### **Expediente Administrativo:**

Procedimiento Sancionador por infracción a la normativa que rige las VPO (Obras ilegales).

**Interesados:** D. Bouzian Ahallal y D.ª Fattouch Outmani Azaroual.

En el expediente referenciado, se ha interpuesto Recurso Contencioso Administrativo, dando lugar al Procedimiento Ordinario n.º 0000011/2015, en el desarrollo del cual ha recaído Resolución del Juzgado de lo Contencioso Administrativo N.º 2 de Melilla, de fecha 12 de enero del presente, cuyo contenido es el siguiente:

“Conforme a lo acordado en resolución de fecha 12/01/2016 en el procedimiento al margen reseñado, por el presente solicito de VI, la remisión del expediente que motivó la interposición del presente recurso.

El expediente administrativo deberá remitirlo a este órgano judicial:

- Completo, foliado y en su caso autenticado, acompañado de índice de los documentos que contenga. Si el expediente fuera reclamado por diversos órganos judiciales, la Administración enviará copias autenticadas del original o de la copia que se conserve (Art. 48.4 LJCA).
- De conformidad con lo dispuesto en el Art. 49 de la LJCA, la resolución administrativa que se dicte a tal fin se notifique, en los cinco días siguientes a su adopción, a cuantos aparezcan como interesados en dicho expediente, **emplazándoles** para que puedan personarse como demandados ante este órgano judicial en el plazo de **nueve días**. La notificación se practicará con arreglo a lo dispuesto en la Ley que regule el procedimiento administrativo común.
- Incorporando al mismo las notificaciones para emplazamiento efectuadas, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 49 de la LJCA.
- Deberá comunicar a este órgano judicial si tiene conocimiento de la existencia de otros recursos contenciosos-administrativos en los que puedan concurrir los supuestos de acumulación que previene el Art. 38.1 de la LJCA.
- El presente oficio sirve de emplazamiento a la Administración demandada, y su personación se entenderá efectuada por el simple envío del expediente.

- Deberá comunicar a este Órgano Judicial, la autoridad o empleado responsable de la remisión del expediente administrativo.”

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 49 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (Ley 29/1998, de 13 de julio) en relación con el Art. 59 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (Ley 30/1992, de 26 de noviembre), se procede a notificar a cuantos sean interesados en el procedimiento, mediante publicación del Acuerdo en el BOME, que disponen de nueve días para personarse en el Juzgado.

Lo que se hace público para conocimiento general.

Melilla, 27 de enero de 2016.  
La Secretaria Técnica,  
Inmaculada Merchán Mesa



## CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

### TRIBUNAL DE EXAMEN

**88.- RECTIFICACIÓN DE ERROR DE ANUNCIO PUBLICADO EN EL BOME 5309 DE FECHA 2 DE FEBRERO DE 2016, RELATIVO AL PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD DE CINCO PLAZAS DE ADMINISTRATIVO.**

#### **RECTIFICACIÓN ERROR MATERIAL**

En el anuncio de Tribunal de examen, n.º 76 del BOME 5309 de 02/02/2016, correspondiente al proceso selectivo para la provisión en propiedad de cinco plazas de administrativo, encuadradas en el grupo C1, por el sistema de concurso-oposición, promoción interna, convocadas por Orden 0694 de la Excm. Sra. Consejera de Administraciones Públicas de fecha 15 de septiembre de 2014, se rectifica el siguiente error material.

En el párrafo que figura inmediatamente después de la lista de valoración de los méritos aportados por los aspirantes a cubrir las plazas ofertadas:

Donde dice “contestar por escrito un cuestionario de ochenta preguntas y la resolución de un supuesto práctico”

Debe decir “contestar por escrito un cuestionario de ochenta preguntas”

Melilla, 2 de febrero de 2016.  
El Secretario del Tribunal,  
Juan Palomo Picón



## MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

DELEGACIÓN DE GOBIERNO EN MELILLA

### Área de Trabajo e Inmigración

**89.- RESOLUCIÓN DE FECHA 22 DE ENERO DE 2016, RELATIVA AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAN MATEO GESTIÓN, S.A.**

**Convenio o Acuerdo:** SAN MATEO GESTIÓN S.A.

**Expediente:** 52/01/0002/2016

**Fecha:** 22/01/2016

**Asunto:** RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

**Destinatario:** M.<sup>a</sup> ÁNGELES TREJO JIMÉNEZ

**Código:** 52100042012016.

**Resolución de fecha 22 de enero de 2016 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 SAN MATEO GESTIÓN S.A.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa SAN MATEO GESTIÓN S.A. que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 2015, por la representación de las partes 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, en uso de las atribuciones que le confiere el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, de Integración de las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en las Delegaciones de Gobierno, por delegación del Delegado de Gobierno en Melilla, según la Resolución de 11.5.2000 BOME de 25 de mayo.

### 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.

#### Segundo.

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

Melilla, 22 de enero de 2016.

El Delegado de Gobierno,

P.D. (Resol. 11.5.2000 BOME de 25 de mayo)

La Directora del Área de Trabajo e Inmigración,

Antonia Basante Ortiz

## CONVENIO COLECTIVO DE SAN MATEO GESTIÓN S.A.

### Preámbulo.

1.- Determinación de las partes que lo conciertan, legitimación y eficacia.

El presente convenio colectivo de empresa de SAN MATEO GESTIÓN S.A., se suscribe por un lado por la representación de la empresa y por otro, por la representación legal de los empleados de la misma con el objetivo de establecer el marco de referencia de las relaciones laborales entre San Mateo Gestión S.A. y sus empleados.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir un convenio colectivo de carácter estatutario.

En este sentido este convenio colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la ley le confieren, incorporando con tal carácter la regulación de las condiciones laborales básicas para San Mateo Gestión S.A. y los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

2.- Principios que informan el presente convenio.

Tanto la negociación como el contenido material del presente convenio se han inspirado en los siguientes principios que son fuente esencial para su correcta aplicación e interpretación: Principio de buena fe, principio de autonomía de la voluntad de las partes, principio de no discriminación y principio de diálogo social.

El presente convenio colectivo sustituye y deroga en su integridad a todos los convenios colectivos que San Mateo Gestión S.A. tuviese suscritos con anterioridad.

## CAPÍTULO I

### Extensión y ámbito del convenio

#### Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo que San Mateo Gestión S.A. tiene instalados en todo el territorio español, así como en los que se puedan crear en el futuro durante su período de vigencia.

#### Artículo 2.- Ámbito personal y funcional.

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal de plantilla que presta sus servicios en San Mateo Gestión S.A., cualesquiera que sean sus cometidos. En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3.- Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio será desde el día 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018.

## **Artículo 4.- Denuncia y prórroga del convenio.**

El presente convenio, una vez agotada su vigencia, se prorrogará tácitamente por años naturales si no es denunciado con un preaviso de dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de la pertinente prórroga formalmente instada por cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a la otra parte.

Si existiese denuncia por cualquiera de las partes, el convenio colectivo mantendrá su vigencia durante un año, desde su fecha prevista de finalización, debiéndose constituir la Comisión Negociadora del convenio colectivo en el plazo de un mes desde su denuncia.

## **CAPÍTULO II**

### **La organización del trabajo**

#### **Artículo 5.- Normas generales.**

1.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, pudiendo establecer los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y dirección del trabajo que se consideren más convenientes, así como adoptar nuevos métodos, de acuerdo siempre con las normas legales vigentes.

2.- El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le encomienden dentro del cometido general de su puesto de trabajo, con la diligencia y colaboración que marquen las disposiciones legales así como el presente convenio colectivo.

3.- La dirección de la empresa, por su parte, ejercerá su facultad de dirección y organización respetando la debida dignidad personal del trabajador, promoviendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y cumpliendo las medidas de prevención de riesgos laborales.

4.- La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y condiciones de trabajo en la empresa. La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresa y trabajadores.

#### **Artículo 6.- Comunicaciones internas.**

Las comunicaciones, sugerencias, peticiones o reclamaciones que cualquier trabajador desee hacer llegar a la dirección de la empresa, deberán ser entregadas a su responsable inmediato. En caso de no haber obtenido contestación, en un plazo de siete días, ésta podrá ser entregada directamente a la dirección, siendo considerada válida la fecha en que fue presentada al inmediato superior.

#### **Artículo 7.- Relaciones con clientes y público.**

1.- El personal tiene la obligación de guardar la máxima cortesía, corrección y consideración con los clientes y público en general, atendiendo convenientemente sus observaciones y reclamaciones.

2.- El trabajador no podrá aceptar o recibir gratificaciones dinerarias o en especie, u obsequios por parte de personas o entidades ajenas a la empresa, por servicios realizados en el desempeño de su cargo o empleo.

## **Artículo 8.- Actividades no permitidas.**

Expresamente se establece en el presente convenio la total prohibición de que los trabajadores de la plantilla puedan efectuar bien de forma autónoma o al servicio de terceras personas físicas o jurídicas, actuaciones comerciales, técnicas o industriales que de alguna forma puedan estar conexas o entren en competencia con las actividades empresariales propias de la compañía para la que trabajan.

## **Artículo 9.- Asistencia, puntualidad y disciplina.**

1.- La dirección de la empresa vigilará y controlará que sus empleados cumplan con los horarios establecidos y tengan obligatoriamente una presencia efectiva en el trabajo.

En este sentido se cumplirán las normas dadas por la empresa, relativas al registro y control de entradas y salidas.

2.- Se entiende por presencia efectiva, encontrarse en el puesto de trabajo realizando las tareas asignadas en el mismo instante del inicio de la jornada laboral y realizar las tareas propias hasta el mismo instante de la finalización de la jornada, teniéndose en cuenta lo estipulado en el artículo 34.5 del E.T.

3.- El personal desempeñará su cometido profesional cumpliendo las órdenes, normas e instrucciones que reciba de sus superiores y colaborará con ellos en el desempeño del trabajo y en la obtención de los objetivos de la empresa.

## **Artículo 10.- Equipos, utillajes y materiales asignados.**

1.- El personal velará celosamente por el cuidado de la maquinaria, utillaje, objetos, vehículos, materiales y herramientas puestos a su disposición, comunicando inmediatamente cualquier incidencia que se produzca en los mismos.

2.- Los vehículos de la empresa se consideran herramientas y, por tanto, es obligación de todos los que se encuentren habilitados por la autoridad administrativa competente. Su uso será de forma prudente y sensata, cumpliendo estrictamente las normas de circulación.

3.- El vestuario y prendas de trabajo entregadas por la empresa se hacen en condición de depósito, por lo cual el trabajador se hace responsable de conservarlo y usarlo debidamente, quedándose obligado a devolver el mismo cuando sea requerido por la empresa.

Los trabajadores que reciban prendas de vestuario, las usarán obligatoriamente durante toda la jornada laboral.

Dichas prendas de trabajo y vestuario, al ser un signo corporativo e identificativo de la empresa, no podrán ser usadas fuera de la jornada laboral.

4.- Todo personal que tenga a su disposición equipos, vehículos, utillajes, materiales o vestuario, será responsable de la conservación y uso del mismo.

## **Artículo 11.- Productividad.**

1.- La dirección y los trabajadores se comprometen a mantener e incrementar, si fuera posible, el actual nivel de rendimiento y productividad en el trabajo.



2.- A este fin la empresa podrá realizar los estudios cuantitativos y cualitativos necesarios para la definición, valoración e incremento de la productividad de los puestos de trabajo, aspirando, en este sentido, a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el empleado más idóneo, por sus cualidades profesionales, técnicas y humanas.

## **Artículo 12.- Polivalencia.**

Debido a las características de la empresa y sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual en el puesto que tenga asignado, cuando sean requeridos para ello, deberán prestar sus servicios dentro de su grupo profesional y dentro de su grado de preparación y competencia, donde en caso de necesidad y a indicación de sus jefes resulte preciso, siempre que ello no suponga una vejación o menoscabo de su aptitud profesional o un riesgo para el empleado, para otras personas o para las instalaciones.

## **Artículo 13.- Personal con mando.**

1.- La ética ha de impregnar todas las decisiones de directivos y personal con mando, y formar parte consustancial de la cultura de empresa.

2.- Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de la autoridad suficiente. Dicha obligación la conjugará con el deber de procurar elevar el nivel técnico, profesional, y la seguridad de los trabajadores, en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

3.- En todo trabajo o servicio corresponderá la responsabilidad de su ejecución al empleado que esté al frente del mismo. Tendrá siempre autoridad sobre el personal que se encuentre a sus órdenes y deberá dar cuenta inmediata y detallada a su responsable superior de todas las incidencias que ocurran en el trabajo que realicen. En ausencia del responsable le sustituirá el profesional que sea designado por la empresa.

4.- El personal con mando que encubra las faltas de sus subordinados, ante la dirección de la empresa, incurrirá en la responsabilidad correspondiente.

## **Artículo 14.- Clasificación de grupos y grados o niveles profesionales.**

Los grupos profesionales que integran a todo nuestro personal son los siguientes:

- Grupo I.- Grupo profesional de titulados universitarios de 2.º y 3.º ciclo.
- Grupo II.- Grupo profesional de titulados universitarios de 1.º ciclo o técnicos de grado superior.
- Grupo III.- Grupo profesional de técnicos de grado medio.
- Grupo IV.- Grupo profesional de técnicos no titulados.

Cada uno de los grupos profesionales descritos, será de aplicación tanto al área técnica, como administrativa o al comercial, siendo el desglose de sus grados o niveles profesionales el siguiente:

Grupo I.- Titulados universitarios de 2.º y 3.º ciclo.

Gerente

Grado 12

Grado 11

Grado 10  
Grado 9  
Grado 8  
Grado 7  
Grado 6  
Grado 5  
Grado 4  
Grado 3  
Grado 2  
Grado 1

Grupo II.- Titulados universitarios de 1.<sup>er</sup> ciclo o técnicos de grado superior.

Grado 8  
Grado 7  
Grado 6  
Grado 5  
Grado 4  
Grado 3  
Grado 2  
Grado 1

Grupo III.- Técnicos de grado medio.

Grado 11  
Grado 10  
Grado 9  
Grado 8  
Grado 7  
Grado 6  
Grado 5  
Grado 4  
Grado 3  
Grado 2  
Grado 1

Grupo IV.- Técnicos no titulados.

Grado 10  
Grado 9  
Grado 8  
Grado 7

Grado 6

Grado 5

Grado 4

Grado 3

Grado 2

Grado 1

## **Artículo 15.- Grupo profesional de titulados universitarios de 2.º y 3.º ciclo.**

1.- Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que, con título de Licenciatura, Máster o Doctorado, impartido en centros de formación reconocidos oficialmente o a ella equiparada con convalidación oficial, sean contratados en función de la misma, así como aquellos profesionales que por su alta cualificación y experiencia se encuentren en posesión de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones propias de este grupo.

2.- Como criterio general desarrollarán tareas de coordinación, responsabilidad y mando en niveles gerenciales, coordinadores de área, etc., y sus funciones estarán relacionadas con tareas de alta complejidad y heterogeneidad, estableciendo objetivos, coordinando, supervisando y tomando decisiones con alto nivel de autonomía.

Dentro de este grupo profesional existirán trece grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 16.- Grupo profesional de titulados universitarios de 1.º ciclo o técnicos de grado superior.**

1.- Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que dispongan de titulación de estudios de 1.º ciclo universitario, impartido en centros de formación reconocidos oficialmente o a él equiparado con convalidación oficial, o los técnicos que acrediten una Formación Profesional de Grado Superior y sean contratados en función del mismo, así como aquellos profesionales que por su alta cualificación y experiencia se encuentren en posesión de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones propias de este grupo.

2.- Como criterio general desarrollarán funciones (dependiendo del área: de carácter técnico o asimiladas con la administración y gestión), relacionadas con tareas de alta complejidad y heterogeneidad, que impliquen el más alto nivel de competencia dentro de su especialidad, y/o funciones de integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

Dentro de este grupo profesional existirán ocho grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 17.- Grupo profesional de técnicos de grado medio.**

Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que dispongan de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o, en su caso, titulación universitaria, de Formación Profesional de Grado Superior o similar impartida en centros de formación reconocidos oficialmente y sean contratados en función de la misma, así

como aquellos profesionales que por su alta cualificación y experiencia se encuentren en posesión de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones propias de este grupo.

Dentro de este grupo profesional existirán once grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 18.- Grupo profesional de técnicos no titulados.**

Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que no cumplan los requisitos exigibles para los grupos anteriormente definidos.

Dentro de este grupo profesional existirán diez grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 19.- Grupos profesionales.**

1.- De acuerdo con lo dispuesto en este convenio, a cada trabajador se le concederá el grupo profesional que le corresponda, atendiendo a su formación, responsabilidades asumidas y las condiciones de su tarea.

2.- La clasificación del personal realizada en este convenio, es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertos todos los niveles profesionales, profesiones o tareas señaladas, ya que la empresa, teniendo en cuenta sus características especiales y sus previsiones, puede no tener cubiertas algunas de ellas.

3.- Dentro del concepto de diligencia debida en la prestación laboral, deberán realizarse aquellas actividades auxiliares o instrumentales que constituyen elementos normales u ordinarios para la ejecución del trabajo, aunque no se expliciten detalladamente en el esquema funcional de la ocupación. Quedan comprendidas actividades tales como usar el teléfono, acciones lógicas de carga y descarga, transporte o traslación, utilización de terminales, fotocopiado o introducción de documentos en fax, utilización de los vehículos de la empresa, limpieza y conservación de útiles o herramientas asociadas a actividades profesionales, etc.

4.- El personal adscrito a los mencionados niveles profesionales lo estará en base a las necesidades reales de la empresa, no existiendo por tanto un mínimo o un máximo de trabajadores adscritos a funciones, tareas, responsabilidades o niveles.

## **Artículo 20.- Período de prueba.**

El personal que ingrese en la empresa quedará sometido a un período de prueba de seis meses de duración para los técnicos titulados y de tres meses para los demás trabajadores, interrumpiéndose el cómputo del mismo si sobreviniese situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, u otras situaciones análogas.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

## **Artículo 21.- Movilidad funcional.**

Si como consecuencia de la movilidad funcional se desarrollasen funciones superiores a las del grupo profesional, se estará a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 22.- Movilidad geográfica.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique, se estará a lo legislado en el artículo 40 del E.T.

El trabajador percibirá en este caso, los gastos que suponga dicho traslado, tanto propios como de sus familiares, de primer grado que con él convivan y enseres, percibiendo además una indemnización por el traslado equivalente a tres mensualidades de su salario.

No tendrá el carácter de movilidad geográfica el traslado de personal entre centros de trabajo situados en la misma ciudad. Realizándose, ésta asignación, cuando la dirección de la empresa lo estimase oportuno, para lograr una mayor operatividad en el servicio.

## **CAPÍTULO III**

### **Régimen económico**

## **Artículo 23.- Retribución económica por grupos profesionales.**

La tabla salarial que figura en el Anexo 1 del presente convenio colectivo será la base de referencia inicial para cualquier revisión salarial a partir del día 1 de enero del 2016.

Para los años 2016 y siguientes, la revisión salarial será un incremento del 1% sobre el I.P.C. real establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de cada año. En caso de IPC con valores negativos superiores al -1% no se aplicará modificación alguna en las condiciones de la tabla salarial vigente.

Cualquier modificación de la tabla salarial como consecuencia del párrafo anterior tendrá efectos desde el 1 de enero de cada año y se aplicará sobre el salario base de la tabla salarial vigente.

## **Artículo 24.- Proporcionalidad salarial.**

Todas las retribuciones que se regulan en el presente convenio, se contraen y corresponden con la jornada completa establecida por San Mateo Gestión S.A.

Si se trabajase jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada trabajada, respetándose en todo caso lo dispuesto en el artículo 30 del E.T.

## **Artículo 25.- Estructura retributiva.**

En cada grupo profesional se distinguirán diferentes niveles funcionales y retributivos, identificados con números sucesivos del 1 en adelante, siendo el nivel 1 el grado inferior de cada grupo.

## **Artículo 26.- Conceptos salariales.**

El salario está compuesto por el salario base y los complementos salariales que se mencionan.

## 1.- Salario Base.

Será la cantidad principal del salario, la cual se refleja para cada grupo profesional y nivel en la tabla salarial adjunta como Anexo 1.

## 2.- Complementos Salariales.

Se establecen los siguientes complementos salariales:

- 2.1. Por residencia.
- 2.2. Extraordinarios.
- 2.3. Por puesto de trabajo.
- 2.4. Por cantidad de trabajo.

Estos complementos salariales no son consolidables, y solo se percibirán en la medida en que se mantengan las condiciones por las que se cobran.

### 2.1.- Por residencia.

Tendrán derecho al plus de residencia, los trabajadores que presten su trabajo y fijen su residencia en la ciudad de San Mateo Gestión S.A. Su importe será el expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1. El importe resultante se abonará fraccionado en partes iguales en las doce mensualidades naturales del año.

### 2.2.- Extraordinarios.

#### 2.2.1. Pagas extraordinarias.

Serán dos pagas extraordinarias, siendo su importe el expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1, siendo su devengo anual y su pago el 17 de julio y el 15 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

### 2.3.- Por puesto de trabajo.

#### 2.3.1. Plus de trabajo nocturno.

Tendrán derecho a este plus los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las 22 horas y las 06 horas del día siguiente.

En este sentido, los trabajadores que efectúen dicha prestación percibirán un 25% del salario base correspondiente a un día, expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1.

Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el complemento exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Quedará exceptuado de dicho complemento el personal que, por trabajar horas extraordinarias en período nocturno, perciba el recargo correspondiente a dichas horas extraordinarias.

2.4.- Por cantidad de trabajo.

2.4.1. Horas extraordinarias.

Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir un óptimo rendimiento durante su jornada ordinaria de trabajo.

La prestación de las horas extraordinarias es voluntaria, salvo las reseñadas en el párrafo siguiente.

Teniendo en cuenta el carácter de la empresa, ésta podrá imponer la realización de horas extraordinarias, cuando se trate de casos de fuerza mayor que por su trascendencia sean del todo inaplazables, aun cuando ello ocurriese fuera de la jornada laboral.

En cualquiera de las situaciones anteriormente mencionadas, la empresa contactará con los trabajadores que sean precisos para su resolución, los cuales una vez localizados, por el medio que fuese, tendrán la obligación de presentarse en el lugar acordado, al objeto de realizar la prestación laboral que se precise.

Las horas extraordinarias se computaran por el tiempo efectivamente empleado en el lugar de trabajo.

La retribución por hora extraordinaria realizada, se calculará hallando el cociente entre el salario base anual, expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1, y el número de horas laborales de cada año, el cual se multiplicará por el recargo del 25%.

En cualquier caso, la dirección de la empresa podrá optar entre retribuir esas horas extraordinarias económicamente o en tiempo libre.

## **Artículo 27.- Indemnizaciones o suplidos.**

1.- Gastos por desplazamiento.

Aparte de los conceptos salariales mencionados en el artículo 26, el trabajador percibirá las cantidades que como consecuencia de la actividad empresarial le haya ocasionado un gasto.

Los gastos de manutención en los desplazamientos por desempeño de su tarea profesional, habrán de abonarse de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, siendo el reembolso máximo de gastos justificados de: 50,00 euros/día desglosado de la siguiente manera:

Desayuno: 4,00 euros.

Comida: 23,00 euros.

Cena: 23,00 euros.

Los gastos de desayuno, comida y cena serán reembolsados por la empresa por los importes máximos antes señalados, previa justificación con la factura correspondiente. Cualquier importe que exceda de los máximos fijados, correrá por cuenta del trabajador. En el caso de que el empleado haya de justificar comidas con otras personas y para que las facturas no sufran el riesgo de quedar invalidadas a efectos fiscales, debe evitarse realizar

anotaciones en el cuerpo de las mismas. La información sobre comensales, nombre de la empresa o cliente, etc., se incluirá en el reverso de la factura.

En ningún caso se devengarán los importes anteriormente indicados cuando el coste haya sido asumido por la empresa.

## **Artículo 28.- Retribuciones de carácter excepcional.**

Son complementos retributivos excepcionales acordados por la dirección de la empresa, en virtud de la mayor dedicación del empleado o de sus condiciones personales, en virtud de pactos individuales y expresos con aquellos, no siendo consolidables, puesto que tienen carácter temporal, y se mantendrán sólo en cuanto permanezcan vigentes las condiciones por las que se concedieron.

Dichas retribuciones de carácter excepcional son:

Plus por dedicación.- Acuerdo entre empresa y empleado, mediante el cual éste no podrá trabajar simultáneamente para otros empresarios, ni por cuenta propia, a cambio de una compensación económica.

Plus por especial responsabilidad.- Se abonará en función de la mayor responsabilidad de un puesto de trabajo. Para tener derecho al mismo es precisa la asunción de responsabilidades adicionales a las propias del puesto de trabajo.

Plus de no concurrencia.- Se abonará por acuerdo contractual entre empresa y empleado, por el cual el segundo no puede, una vez cesado, trabajar en ámbito empresarial que coincida sustancialmente con el de la empresa.

## **Artículo 29.- Tabla salarial.**

La escala salarial que corresponde a los diferentes grupos y niveles profesionales y que fijan las percepciones anuales brutas, para cada una de ellas, son las que se reflejan en la tabla salarial adjunta como Anexo 1, la cual mantendrá toda su estructura en toda la vigencia del convenio.

## **Artículo 30.- Impuestos y cuotas de la S.S.**

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, artículo 26.4 del E.T.

## **Artículo 31.- Forma de pago de la nómina.**

El abono de la nómina se efectuará por el sistema de transferencia bancaria a la entidad que libremente designe el trabajador.

Las variaciones de salarios que se produzcan por ascensos o cualquier otra circunstancia tendrán efecto económico desde la fecha en que realmente se haya producido dicha modificación.

## **Artículo 32.- Absorción y compensación de mejoras.**

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 26, apartado 5.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.



## CAPÍTULO IV

### Jornada, vacaciones, permisos y licencias

#### **Artículo 33.- Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales en cómputo anual, para todo el personal.

Los horarios se distribuyen, en función del tipo de jornada, de la siguiente forma:

1.- La Jornada laboral partida será, para todos los centros de trabajo, de:

Lunes a Viernes: 9'00 a 14'00 horas y

Lunes a Viernes: 17'30 a 20'30 horas.

2.- La Jornada laboral continuada se distribuirá, en todos los centros de trabajo, de:

Lunes a Viernes: 8'00 a 15'00 horas.

Sábados: 8'30 a 13'30 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo.

La Jornada a Turnos: Los turnos podrán ser abiertos cuando se realicen los días laborables, o cerrados cuando se realicen todos los días del año.

Asimismo, los turnos serán de ocho horas de duración en los de mañana y tarde y de diez horas de duración en los de noche, fijos o rotatorios según el calendario de turnos no excediendo de las 40 horas semanales.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

#### **Artículo 34.- Vacaciones.**

1.- Se establece un período vacacional de treinta días naturales que deberán ser disfrutadas dentro del año natural al que correspondan. En caso de menor permanencia en la empresa, el empleado las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida, comenzando las mismas bien en el primer día natural del mes y terminando el treinta, bien de forma fraccionada en dos quincenas separadas de días naturales del uno al quince y/o del dieciséis al treinta de cada mes, salvo pacto entre las partes. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La empresa podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de cada centro de trabajo, e igualmente establecer el número máximo de trabajadores que estando asignados a un mismo servicio, puedan disfrutar de forma simultánea su período vacacional, según lo recogido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- En la fijación de los períodos de vacaciones se establecerá un orden de prelación en la elección según los siguientes criterios:

- 1.º- De tener hijos en edad escolar, el disfrute en período no académico.
- 2.º- Mayor antigüedad.

En caso de existir varios trabajadores en las anteriores circunstancias y que por razones organizativas no pudieran disfrutar todos de las vacaciones en idéntico período, entrarán en aplicación las circunstancias previstas en los apartados a) y b).

Los trabajadores en los supuestos 1.º y 2.º alternarán su primacía en la elección de período vacacional, de tal manera que en los años pares elegirán en primer lugar los trabajadores del apartado 1.º en segundo lugar los del apartado 2 y en los años impares en primer lugar los del apartado 2.º y en segundo lugar los del apartado 1.º

- a) En caso de concurrir la misma antigüedad en los años impares o el hecho de tener hijos en edad escolar en los años pares: El de mayor edad.
- b) De persistir la concurrencia: Personal que lleve más tiempo sin disfrutar vacaciones en el turno sobre el que exista concurrencia de peticionarios.

Las solicitudes correspondientes a los turnos de vacaciones deberán estar entregadas antes del 30 de abril, por escrito al responsable o, en su defecto, a RRHH, ya que de no ser así, se perderá la primacía de opción en favor del orden cronológico de petición.

## **Artículo 35.- Permisos y licencias.**

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo legalmente establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Si la previa justificación no fuera posible, ésta deberá presentarse, imprescindiblemente, en el plazo máximo de 48 horas a contar desde su reincorporación al trabajo después del permiso.

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio.

2.- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3.- Un día por traslado del domicilio habitual.

4.- En caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal podrá ausentarse por el tiempo indispensable, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un período determinado, en cuyo caso se estará a lo que tales normas dispongan, en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

El deber público mencionado, ha de ser personalísimo y por tanto no alcanza a aquellos que puedan cumplirse mediante representantes.

5.- Se reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar cada día laborable de un descanso, retribuido económicamente, de 15 minutos, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas.

6.- Será potestativo de la dirección otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el trabajador no pueda disponer de permisos ni de vacaciones.

Las licencias deben disfrutarse en la fecha en que se produce la necesidad.

## CAPÍTULO V

### Seguridad e higiene en el trabajo

#### **Artículo 36.- La seguridad en el trabajo.**

Los trabajadores y la dirección de la empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la Seguridad e Higiene en el trabajo y todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales, por ello tienen primacía las actuaciones cotidianas encaminadas a proteger al trabajador contra los posibles riesgos que puedan derivarse de las ejecuciones de sus trabajos.

De la Seguridad e Higiene en el trabajo son responsables tanto la empresa, como sus trabajadores, no pudiendo por tanto, dejar de colaborar, ni uno solo de ellos en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

En este sentido, se tomarán las medidas apropiadas por parte de la empresa y de los trabajadores para que los nuevos procesos tecnológicos no supongan incremento del riesgo. Así pues todas las nuevas técnicas o procesos de trabajo, aparte de sus objetivos, tendrán normalizadas sus condiciones de Seguridad e Higiene.

#### **Artículo 37.- Equipos de trabajo y medios de protección.**

La empresa facilitará el equipo de trabajo y protección adecuado al riesgo de cada actividad, siendo obligación de todos los empleados el uso del mismo, así como el respeto a las normas elaboradas para los trabajos específicos.

Igualmente usarán adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Los trabajadores mantendrán en perfectas condiciones de conservación los elementos de protección que se les entreguen, haciendo adecuado uso de ellos, debiendo poner en conocimiento de sus superiores de inmediato, cualquier defecto que observen en los mismos.

Con objeto de evitar posibles accidentes, todos los trabajadores tendrán la obligación de denunciar las condiciones peligrosas existentes en su trabajo a su responsable asignado.

## CAPÍTULO VI

### Faltas y sanciones

#### **Artículo 38.- Faltas.**

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador tendrán la consideración de faltas que, atendiendo a su importancia, trascendencia y circunstancias que califiquen su conducta, se clasifican en: Leves, Graves o Muy Graves.

## 1.- Faltas leves:

Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, con retraso sobre el horario de entrada inferior en su conjunto a treinta minutos, sin la debida justificación.  
  
En este apartado se incluirán, con las mismas características, el incumplimiento por exceso en el tiempo asignado al descanso, o el salir del centro de trabajo con antelación a la finalización de la jornada.
2. No notificar con carácter previo o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta de asistencia al trabajo la razón de la misma, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del trabajo, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
5. La falta ocasional de aseo, limpieza o incumplimiento de las normas usuales de convivencia, cuando ello ocasione reclamaciones y/o quejas de sus compañeros, clientes o superiores.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, dentro de los 15 días siguientes a haberlo efectuado.
7. La discusión entre trabajadores en los lugares de trabajo o durante el servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta grave.
8. Faltar al trabajo, injustificadamente, un día en un período de treinta días. Cuando se trate de personal a turnos, la ausencia injustificada sin preaviso, con un mínimo de 12 horas de antelación, al responsable del servicio, será considerada como falta grave.
9. Hacer uso de las prendas de trabajo de la empresa fuera de la jornada laboral, sin la expresa autorización.
10. La inasistencia injustificada y/o la falta de interés a las acciones formativas realizadas por la empresa.
11. No presentar los partes de baja, alta y confirmación de I.T. (Incapacidad Temporal) en los plazos legalmente establecidos, actualmente fijados en tres días, desde su emisión. Si tales irregularidades se cometieran intencionadamente o de forma maliciosa, serán constitutivas de falta grave, y si deparasen perjuicio para la empresa, como muy graves.
12. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores/as.
13. Los errores reiterados e inexcusables, así como la falta de atención y diligencia debida en las tareas relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que no cause perjuicio a los compañeros o a la empresa.

## 2.- Faltas graves:

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, en un período de un mes, o cuando el conjunto de estas tres supere los treinta minutos, o una sola falta cuando tuviese que relevar a otro compañero.
2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta días naturales. Cuando se trate de personal a turnos, la ausencia injustificada sin preaviso, con un mínimo de 12 horas de antelación, al responsable del servicio, será considerada como falta muy grave.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social obligatoria o voluntaria, o a las retenciones en concepto de I.R.P.F. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a las instrucciones y órdenes del personal con poder de mando. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
6. La habitual y continuada falta de aseo y limpieza durante la jornada laboral.
7. La desidia, negligencia o imprudencia en el desempeño del trabajo, así como la inobservancia de las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, impuestos tanto por las normas legales, procedimientos o métodos de trabajo de carácter interno, como por indicación empresarial.  
  
Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
8. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios el uniforme o las herramientas de la empresa.
9. La embriaguez y/o consumo de sustancias psicotrópicas, aun cuando se realice fuera del horario laboral, siempre que repercuta en el trabajo.
10. No atender al público o a los clientes con la diligencia y corrección debida.
11. Cuando por una negligente custodia se produzca extravío o pérdida, se causen desperfectos o se inutilicen materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
12. No poner en conocimiento de sus superiores, y de forma inmediata, cualquier defecto que observen en los elementos de protección, tanto que se les entreguen, como que manipulen, siendo considerada como muy grave si de ello se derivase daño para personas o instalaciones.
13. Cuando localizado y avisado un empleado, incluso fuera de su jornada laboral, de la necesidad de su presencia por circunstancias de carácter extraordinario, definidas en el artículo 26 apartado 2.4.1., éste no se presentase en el lugar acordado sin causa justificada.

14. Facilitar el acceso al centro de trabajo o instalaciones de la empresa a personas no autorizadas.
15. La vulneración de la prohibición de fumar dentro de los centros de trabajo y anexos a los mismos. Si fuese en locales o zonas con riesgo de explosión o incendio, se considerará falta muy grave.
16. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.
17. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera y octava de las faltas leves.

### 3.- Faltas muy graves:

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Faltar tres o más días durante un período de 30 días, sin causa que lo justifique.
2. Más de diez incumplimientos de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo cometidos en un período de seis meses naturales, o cuando las faltas de puntualidad injustificadas superen en su conjunto los 60 minutos en un mes.
3. La falsedad en las circunstancias del accidente, la simulación de enfermedad y/o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.
4. La desobediencia a los superiores jerárquicos que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cuando de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa.
5. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la empresa, trabajadores o terceros tanto dentro como fuera de las dependencias de la empresa o durante el servicio en cualquier lugar.
6. El delito de hurto o complicidad en el mismo de electricidad, telecomunicaciones o cualquier producto, bien o servicio de la empresa.
7. Cuando de forma dolosa se haga desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
8. La negligencia o imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para el mismo u otros trabajadores o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la empresa o de terceros ajenos a ella.
9. La embriaguez y/o el consumo de sustancias psicotrópicas en las instalaciones de la empresa o vistiendo el uniforme de la empresa.

Asimismo, la venta o distribución de drogas, fármacos prohibidos o sustancias que modifiquen la conducta y el comportamiento psíquico en general, dentro de las dependencias de la empresa, así como asistir al trabajo bajo su influencia.

10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
11. El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o conozca por causa o con ocasión de su relación laboral con la empresa.
12. La divulgación de información confidencial o propia de la empresa, de sus clientes o proveedores que conozca por razón o con ocasión de las funciones

desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD.

13. El empleo de los medios de comunicación de la empresa (teléfono, fax, emisora de radio, conexión vía módem, ordenadores, etc.) y el uso de Internet para fines ajenos a lo laboral, salvo permiso expreso de la empresa.
14. Falsificar o tergiversar datos o documentos de la empresa.
15. La introducción de virus o elementos agresivos en el soporte informático, o cualquier otra manipulación de forma indebida de los soportes informáticos que puedan paralizar, anular o causar daño en las aplicaciones informáticas o bases de datos.
16. Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la empresa, así como recibir gratificaciones de los clientes y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.  
  
Dichas realizaciones comerciales o industriales incluirán tanto las efectuadas a título lucrativo, como gratuitamente.
17. Las ofensas escritas o verbales o la violencia física a superiores, a las personas que trabajen en la empresa, a los clientes de la misma o a personas ajenas a la empresa que concurran a los locales o instalaciones de la empresa.
18. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
19. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o cuando el abandono haya puesto en peligro a los demás empleados o las instalaciones de la empresa o haya supuesto un perjuicio importante para la misma.
20. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
21. Realizar acciones que puedan deteriorar gravemente la imagen pública de la empresa.
22. Efectuar trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones de la Seguridad Social, siempre que exista la incompatibilidad, legal o reglamentariamente establecida.
23. El acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso o discriminación de origen racial o étnico, religioso o convicción, discapacidad, edad o género a las personas que trabajan en la empresa.
24. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses.
25. El personal que encubra las faltas de sus subordinados, ante la dirección de la empresa, incurrirá en la misma responsabilidad que su subordinado.
26. Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y séptima de las faltas leves y en la segunda, tercera, quinta, séptima, undécima y duodécima de las faltas graves.
27. El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o prestaciones de la Seguridad Social, siempre que exista la incompatibilidad, legal o reglamentariamente establecida.

28. Prevalerse del puesto de trabajo para obtener beneficio propio.
29. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
30. Simular la presencia propia o de otro trabajador, alterando los registros y control de entrada y salida del trabajo.

## **Artículo 39.- Sanciones.**

### **1.- Por Faltas Leves:**

- a) Amonestación de forma verbal o por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

### **2.- Por Faltas Graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

### **3.- Por Faltas Muy Graves:**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis hasta noventa días.
- b) Despido con pérdida total de sus derechos en la empresa.

Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito o falta.

## **Artículo 40.- Procedimiento sancionador.**

La imposición de sanciones por la dirección, consecuentes a la comisión de faltas leves, graves o muy graves, estarán sometidas a los requisitos especificados a continuación, con excepción de lo establecido por la ley para los representantes de los trabajadores.

La dirección de la empresa, cuando considere necesario obtener mayor información en el esclarecimiento de los hechos o su autoría o cuando existan riesgos de manipulación o destrucción de pruebas, podrá establecer como medida cautelar la suspensión de empleo de aquellos trabajadores que se considere relacionados con los hechos investigados. Esta medida cautelar, tendrá la duración imprescindible para la aclaración de los hechos, así como la imputación de responsabilidad.

1.- En las faltas graves y muy graves la empresa notificará por escrito al trabajador el hecho reputado como tal, dándole un plazo de tres días naturales para alegar a la dirección lo que en su derecho estime.

2.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa.

3.- De no aceptar el trabajador o en su caso el representante legal, firmar la recepción de la notificación indicada en el apartado 1.º de este artículo, o en su caso la correspondiente sanción, se considerará ésta válidamente efectuada si dicha negativa es presenciada por al menos dos testigos.



4.- Los plazos de prescripción para las faltas leves, graves y muy graves quedarán interrumpidos con las notificaciones mencionadas en los apartados 1.º y, en su caso, 3.º de este artículo y volverá a reanudarse dicho plazo, una vez transcurridos los tres días anteriormente indicados.

5.- La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VII

### Disposiciones finales

#### **Artículo 41.- Normas complementarias.**

En todo lo no expresamente pactado en este convenio, se estará a lo establecido en la normativa legal vigente, así como en las condiciones pactadas en los contratos individuales.

#### **Artículo 42.- Vinculación a la totalidad.**

Ambas representaciones convienen que, constituyendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, consideran el convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobara la totalidad del contenido y actual redacción, o fuese derogado posteriormente por cualquier causa, debiendo ser examinado de nuevo su contenido.

#### **Artículo 43.- Cláusula derogatoria.**

El presente convenio colectivo sustituye y deroga en su integridad a todos los convenios colectivos que San Mateo Gestión S.A. tuviese suscritos con anterioridad, así como sus normativas complementarias o subsidiarias.

#### **Artículo 44.- Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria, integrada por dos representantes legales de los empleados y dos representantes de la dirección de la empresa.

Funciones:

- Aplicación e interpretación del convenio.
- Mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este convenio.
- Todas las restantes funciones que a la Comisión Paritaria le asigna el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento:

- Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros.

- Si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, las partes firmantes de este convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado.

Las partes se comprometen, a partir del momento de planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción coactiva ni de fuerza sin previo sometimiento a la Comisión Paritaria que se nombra al efecto, y que deberá emitir su resolución en un plazo no superior a veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de convocatoria.

## **Artículo 45.- Cláusula de inaplicación.**

Según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá modificar las materias que se detallan a continuación, siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Si la empresa quiere proceder a la inaplicación de alguna de estas materias, deberá abrir un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores en la empresa que tendrá una duración máxima de 15 días, debiendo acreditar suficientemente en este período de consultas, las causas y los motivos que justifican la inaplicación.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa. En caso de acuerdo en el seno de la empresa, ambas partes notificarán el acuerdo a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación y, en su caso, si así lo deciden las partes, al procedimiento de arbitraje.

El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del convenio, deberá concretar las nuevas condiciones a aplicar a las personas trabajadoras de la empresa, y la vigencia de la inaplicación, la cual no podrá prolongándose más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

ANEXOS

Anexo 1.- Tabla salarial por grupos y grados o niveles.

SAN MATEO GESTIÓN S.A.							
CUADRO SALARIAL POR GRUPOS Y GRADOS O NIVELES							
Salario Base				Plus Residencia*	P. Extras	Total Málaga	Total Melilla*
Grupo	Grado/Nivel	Mensual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
1	Gerente	3.821,82	45.861,84	11.465,46	7.643,64	53.505,48	64.970,94
1	12	3.084,27	37.011,24	9.252,81	6.168,54	43.179,78	52.432,59
1	11	2.775,83	33.309,96	8.327,49	5.551,66	38.861,62	47.189,11
1	10	2.498,16	29.977,92	7.494,48	4.996,32	34.974,24	42.468,72
1	9	2.248,49	26.981,88	6.745,47	4.496,98	31.478,86	38.224,33
1	8	2.023,54	24.282,48	6.070,62	4.047,08	28.329,56	34.400,18
1	7	1.821,36	21.856,32	5.464,08	3.642,72	25.499,04	30.963,12
1	6	1.639,10	19.669,20	4.917,30	3.278,20	22.947,40	27.864,70
1	5	1.475,19	17.702,28	4.425,57	2.950,38	20.652,66	25.078,23
1	4	1.255,30	15.063,60	3.765,90	2.510,60	17.574,20	21.340,10
1	3	1.248,38	14.980,56	3.745,14	2.496,76	17.477,32	21.222,46
1	2	1.186,09	14.233,08	3.558,27	2.372,18	16.605,26	20.163,53
1	1	950,90	11.410,80	2.852,70	1.901,80	13.312,60	16.165,30
2	8	2.203,04	26.436,48	6.609,12	4.406,08	30.842,56	37.451,68
2	7	1.982,63	23.791,56	5.947,89	3.965,26	27.756,82	33.704,71
2	6	1.784,46	21.413,52	5.353,38	3.568,92	24.982,44	30.335,82
2	5	1.445,33	17.343,96	4.335,99	2.890,66	20.234,62	24.570,61
2	4	1.386,13	16.633,56	4.158,39	2.772,26	19.405,82	23.564,21
2	3	1.300,86	15.610,32	3.902,58	2.601,72	18.212,04	22.114,62
2	2	1.073,62	12.883,44	3.220,86	2.147,24	15.030,68	18.251,54
2	1	998,7	11.984,40	2.996,10	1.997,40	13.981,80	16.977,90
3	11	1.897,05	22.764,60	5.691,15	3.794,10	26.558,70	32.249,85
3	10	1.674,37	20.092,44	5.023,11	3.348,74	23.441,18	28.464,29
3	9	1.536,64	18.439,68	4.609,92	3.073,28	21.512,96	26.122,88
3	8	1.383,00	16.596,00	4.149,00	2.766,00	19.362,00	23.511,00
3	7	1.316,75	15.801,00	3.950,25	2.633,50	18.434,50	22.384,75
3	6	1.279,33	15.351,96	3.837,99	2.558,66	17.910,62	21.748,61
3	5	1.120,12	13.441,44	3.360,36	2.240,24	15.681,68	19.042,04
3	4	1.008,31	12.099,72	3.024,93	2.016,62	14.116,34	17.141,27
3	3	907,38	10.888,56	2.722,14	1.814,76	12.703,32	15.425,46
3	2	788,29	9.459,48	2.364,87	1.576,58	11.036,06	13.400,93
3	1	687,47	8.249,64	2.062,41	1.374,94	9.624,58	11.686,99

<b>SAN MATEO GESTIÓN S.A.</b>							
<b>CUADRO SALARIAL POR GRUPOS Y GRADOS O NIVELES</b>							
<b>Salario Base</b>				<b>Plus Residencia*</b>	<b>P. Extras</b>	<b>Total Málaga</b>	<b>Total Melilla*</b>
<b>Grupo</b>	<b>Grado/Nivel</b>	<b>Mensual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>
4	10	1.229,95	14.759,40	3.689,85	2.459,90	17.219,30	20.909,15
4	9	1.200,79	14.409,48	3.602,37	2.401,58	16.811,06	20.413,43
4	8	991,49	11.897,88	2.974,47	1.982,98	13.880,86	16.855,33
4	7	962,02	11.544,24	2.886,06	1.924,04	13.468,28	16.354,34
4	6	892,21	10.706,52	2.676,63	1.784,42	12.490,94	15.167,57
4	5	803	9.636,00	2.409,00	1.606,00	11.242,00	13.651,00
4	4	774,12	9.289,44	2.322,36	1.548,24	10.837,68	13.160,04
4	3	749,05	8.988,60	2.247,15	1.498,10	10.486,70	12.733,85
4	2	722,67	8.672,04	2.168,01	1.445,34	10.117,38	12.285,39
4	1	648,6	7.783,20	1.945,80	1.297,20	9.080,40	11.026,20

\*Sólo aplicable a trabajadores con su centro de trabajo en Melilla.



## MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

DELEGACIÓN DE GOBIERNO EN MELILLA

### Área de Trabajo e Inmigración

**90.- RESOLUCIÓN DE FECHA 25 DE ENERO DE 2016, RELATIVA AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONTENIDOS MELILLA, S.L.**

**Convenio o Acuerdo:** CONTENIDOS MELILLA S.L.

**Expediente:** 52/01/0009/2016

**Fecha:** 27/01/2016

**Asunto:** RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

**Destinatario:** M.<sup>a</sup> ÁNGELES TREJO JIMÉNEZ

**Código:** 52100062012016.

**Resolución de fecha 25 de enero de 2016 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 CONTENIDOS MELILLA S.L.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CONTENIDOS MELILLA S.L. que fue suscrito con fecha 14 de diciembre de 2015, por la representación de las partes 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, en uso de las atribuciones que le confiere el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, de Integración de las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en las Delegaciones de Gobierno, por delegación del Delegado de Gobierno en Melilla, según la Resolución de 11.5.2000 BOME de 25 de mayo.

### 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.

#### Segundo.

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

Melilla, 25 de enero de 2016.

El Delegado de Gobierno,

P.D. (Resol. 11.5.2000 BOME de 25 de mayo)

La Directora del Área de Trabajo e Inmigración,

Antonia Basante Ortiz

## CONVENIO COLECTIVO DE CONTENIDOS MELILLA, S. L.

### Preámbulo.

1.- Determinación de las partes que lo conciertan, legitimación y eficacia.

El presente convenio colectivo de empresa de CONTENIDOS MELILLA S.L. (COMEL), se suscribe por un lado por la representación de la empresa y por otro, por la representación legal de los empleados de la misma con el objetivo de establecer el marco de referencia de las relaciones laborales entre COMEL S.L. y sus empleados.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir un convenio colectivo de carácter estatutario.

En este sentido este convenio colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la ley le confieren, incorporando con tal carácter la regulación de las condiciones laborales básicas para Comel S.L. y los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

2.- Principios que informan el presente convenio.

Tanto la negociación como el contenido material del presente convenio se han inspirado en los siguientes principios que son fuente esencial para su correcta aplicación e interpretación: Principio de buena fe, principio de autonomía de la voluntad de las partes, principio de no discriminación y principio de diálogo social.

El presente convenio colectivo sustituye y deroga en su integridad a todos los convenios colectivos que Comel S.L. tuviese suscritos con anterioridad.

## CAPÍTULO I

### Extensión y ámbito del convenio

#### Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo que Comel S.L. tiene instalados en todo el territorio español, así como en los que se puedan crear en el futuro durante su período de vigencia.

#### Artículo 2.- Ámbito personal y funcional.

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal de plantilla que presta sus servicios en Comel S.L., cualesquiera que sean sus cometidos. En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3.- Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio será desde el día 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018.

## **Artículo 4.- Denuncia y prórroga del convenio.**

El presente convenio, una vez agotada su vigencia, se prorrogará tácitamente por años naturales si no es denunciado con un preaviso de dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de la pertinente prórroga formalmente instada por cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a la otra parte.

Si existiese denuncia por cualquiera de las partes, el convenio colectivo mantendrá su vigencia durante un año, desde su fecha prevista de finalización, debiéndose constituir la Comisión Negociadora del convenio colectivo en el plazo de un mes desde su denuncia.

## **CAPÍTULO II**

### **La organización del trabajo**

#### **Artículo 5.- Normas generales.**

1.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, pudiendo establecer los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y dirección del trabajo que se consideren más convenientes, así como adoptar nuevos métodos, de acuerdo siempre con las normas legales vigentes.

2.- El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le encomienden dentro del cometido general de su puesto de trabajo, con la diligencia y colaboración que marquen las disposiciones legales así como el presente convenio colectivo.

3.- La dirección de la empresa, por su parte, ejercerá su facultad de dirección y organización respetando la debida dignidad personal del trabajador, promoviendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y cumpliendo las medidas de prevención de riesgos laborales.

4.- La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y condiciones de trabajo en la empresa. La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresa y trabajadores.

#### **Artículo 6.- Comunicaciones internas.**

Las comunicaciones, sugerencias, peticiones o reclamaciones que cualquier trabajador desee hacer llegar a la dirección de la empresa, deberán ser entregadas a su responsable inmediato. En caso de no haber obtenido contestación, en un plazo de siete días, ésta podrá ser entregada directamente a la dirección, siendo considerada válida la fecha en que fue presentada al inmediato superior.

#### **Artículo 7.- Relaciones con clientes y público.**

1.- El personal tiene la obligación de guardar la máxima cortesía, corrección y consideración con los clientes y público en general, atendiendo convenientemente sus observaciones y reclamaciones.

2.- El trabajador no podrá aceptar o recibir gratificaciones dinerarias o en especie, u obsequios por parte de personas o entidades ajenas a la empresa, por servicios realizados en el desempeño de su cargo o empleo.

## **Artículo 8.- Actividades no permitidas.**

Expresamente se establece en el presente convenio la total prohibición de que los trabajadores de la plantilla puedan efectuar bien de forma autónoma o al servicio de terceras personas físicas o jurídicas, actuaciones comerciales, técnicas o industriales que de alguna forma puedan estar conexas o entren en competencia con las actividades empresariales propias de la compañía para la que trabajan.

## **Artículo 9.- Asistencia, puntualidad y disciplina.**

1.- La dirección de la empresa vigilará y controlará que sus empleados cumplan con los horarios establecidos y tengan obligatoriamente una presencia efectiva en el trabajo.

En este sentido se cumplirán las normas dadas por la empresa, relativas al registro y control de entradas y salidas.

2.- Se entiende por presencia efectiva, encontrarse en el puesto de trabajo realizando las tareas asignadas en el mismo instante del inicio de la jornada laboral y realizar las tareas propias hasta el mismo instante de la finalización de la jornada, teniéndose en cuenta lo estipulado en el artículo 34.5 del E.T.

3.- El personal desempeñará su cometido profesional cumpliendo las órdenes, normas e instrucciones que reciba de sus superiores y colaborará con ellos en el desempeño del trabajo y en la obtención de los objetivos de la empresa.

## **Artículo 10.- Equipos, utillajes y materiales asignados.**

1.- El personal velará celosamente por el cuidado de la maquinaria, utillaje, objetos, vehículos, materiales y herramientas puestos a su disposición, comunicando inmediatamente cualquier incidencia que se produzca en los mismos.

2.- Los vehículos de la empresa se consideran herramientas y, por tanto, es obligación de todos los que se encuentren habilitados por la autoridad administrativa competente. Su uso será de forma prudente y sensata, cumpliendo estrictamente las normas de circulación.

3.- El vestuario y prendas de trabajo entregadas por la empresa se hacen en condición de depósito, por lo cual el trabajador se hace responsable de conservarlo y usarlo debidamente, quedándose obligado a devolver el mismo cuando sea requerido por la empresa.

Los trabajadores que reciban prendas de vestuario, las usarán obligatoriamente durante toda la jornada laboral.

Dichas prendas de trabajo y vestuario, al ser un signo corporativo e identificativo de la empresa, no podrán ser usadas fuera de la jornada laboral.

4.- Todo personal que tenga a su disposición equipos, vehículos, utillajes, materiales o vestuario, será responsable de la conservación y uso del mismo.

## **Artículo 11.- Productividad.**

1.- La dirección y los trabajadores se comprometen a mantener e incrementar, si fuera posible, el actual nivel de rendimiento y productividad en el trabajo.



2.- A este fin la empresa podrá realizar los estudios cuantitativos y cualitativos necesarios para la definición, valoración e incremento de la productividad de los puestos de trabajo, aspirando, en este sentido, a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el empleado más idóneo, por sus cualidades profesionales, técnicas y humanas.

## **Artículo 12.- Polivalencia.**

Debido a las características de la empresa y sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual en el puesto que tenga asignado, cuando sean requeridos para ello, deberán prestar sus servicios dentro de su grupo profesional y dentro de su grado de preparación y competencia, donde en caso de necesidad y a indicación de sus jefes resulte preciso, siempre que ello no suponga una vejación o menoscabo de su aptitud profesional o un riesgo para el empleado, para otras personas o para las instalaciones.

## **Artículo 13.- Personal con mando.**

1.- La ética ha de impregnar todas las decisiones de directivos y personal con mando, y formar parte consustancial de la cultura de empresa.

2.- Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de la autoridad suficiente. Dicha obligación la conjugará con el deber de procurar elevar el nivel técnico, profesional, y la seguridad de los trabajadores, en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

3.- En todo trabajo o servicio corresponderá la responsabilidad de su ejecución al empleado que esté al frente del mismo. Tendrá siempre autoridad sobre el personal que se encuentre a sus órdenes y deberá dar cuenta inmediata y detallada a su responsable superior de todas las incidencias que ocurran en el trabajo que realicen. En ausencia del responsable le sustituirá el profesional que sea designado por la empresa.

4.- El personal con mando que encubra las faltas de sus subordinados, ante la dirección de la empresa, incurrirá en la responsabilidad correspondiente.

## **Artículo 14.- Clasificación de grupos y grados o niveles profesionales.**

Los grupos profesionales que integran a todo nuestro personal son los siguientes:

- Grupo I.- Grupo profesional de titulados universitarios de 2.º y 3.º ciclo.
- Grupo II.- Grupo profesional de titulados universitarios de 1.º ciclo o técnicos de grado superior.
- Grupo III.- Grupo profesional de técnicos de grado medio.
- Grupo IV.- Grupo profesional de técnicos no titulados.

Cada uno de los grupos profesionales descritos, será de aplicación tanto al área técnica, como administrativa o al comercial, siendo el desglose de sus grados o niveles profesionales el siguiente:

Grupo I.- Titulados universitarios de 2.º y 3.º ciclo.

Gerente

Grado 12

Grado 11

Grado 10  
Grado 9  
Grado 8  
Grado 7  
Grado 6  
Grado 5  
Grado 4  
Grado 3  
Grado 2  
Grado 1

Grupo II.- Titulados universitarios de 1.<sup>er</sup> ciclo o técnicos de grado superior.

Grado 8  
Grado 7  
Grado 6  
Grado 5  
Grado 4  
Grado 3  
Grado 2  
Grado 1

Grupo III.- Técnicos de grado medio.

Grado 11  
Grado 10  
Grado 9  
Grado 8  
Grado 7  
Grado 6  
Grado 5  
Grado 4  
Grado 3  
Grado 2  
Grado 1

Grupo IV.- Técnicos no titulados.

Grado 10  
Grado 9  
Grado 8  
Grado 7

Grado 6

Grado 5

Grado 4

Grado 3

Grado 2

Grado 1

## **Artículo 15.- Grupo profesional de titulados universitarios de 2.º y 3.º ciclo.**

1.- Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que, con título de Licenciatura, Máster o Doctorado, impartido en centros de formación reconocidos oficialmente o a ella equiparada con convalidación oficial, sean contratados en función de la misma, así como aquellos profesionales que por su alta cualificación y experiencia se encuentren en posesión de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones propias de este grupo.

2.- Como criterio general desarrollarán tareas de coordinación, responsabilidad y mando en niveles gerenciales, coordinadores de área, etc., y sus funciones estarán relacionadas con tareas de alta complejidad y heterogeneidad, estableciendo objetivos, coordinando, supervisando y tomando decisiones con alto nivel de autonomía.

Dentro de este grupo profesional existirán trece grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 16.- Grupo profesional de titulados universitarios de 1.º ciclo o técnicos de grado superior.**

1.- Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que dispongan de titulación de estudios de 1.º ciclo universitario, impartido en centros de formación reconocidos oficialmente o a él equiparado con convalidación oficial, o los técnicos que acrediten una Formación Profesional de Grado Superior y sean contratados en función del mismo, así como aquellos profesionales que por su alta cualificación y experiencia se encuentren en posesión de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones propias de este grupo.

2.- Como criterio general desarrollarán funciones (dependiendo del área: de carácter técnico o asimiladas con la administración y gestión), relacionadas con tareas de alta complejidad y heterogeneidad, que impliquen el más alto nivel de competencia dentro de su especialidad, y/o funciones de integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

Dentro de este grupo profesional existirán ocho grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 17.- Grupo profesional de técnicos de grado medio.**

Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que dispongan de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o, en su caso, titulación universitaria, de Formación Profesional de Grado Superior o similar impartida en centros de formación reconocidos oficialmente y sean contratados en función de la misma, así

como aquellos profesionales que por su alta cualificación y experiencia se encuentren en posesión de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones propias de este grupo.

Dentro de este grupo profesional existirán once grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 18.- Grupo profesional de técnicos no titulados.**

Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que no cumplan los requisitos exigibles para los grupos anteriormente definidos.

Dentro de este grupo profesional existirán diez grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 19.- Grupos profesionales.**

1.- De acuerdo con lo dispuesto en este convenio, a cada trabajador se le concederá el grupo profesional que le corresponda, atendiendo a su formación, responsabilidades asumidas y las condiciones de su tarea.

2.- La clasificación del personal realizada en este convenio, es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertos todos los niveles profesionales, profesiones o tareas señaladas, ya que la empresa, teniendo en cuenta sus características especiales y sus previsiones, puede no tener cubiertas algunas de ellas.

3.- Dentro del concepto de diligencia debida en la prestación laboral, deberán realizarse aquellas actividades auxiliares o instrumentales que constituyen elementos normales u ordinarios para la ejecución del trabajo, aunque no se expliciten detalladamente en el esquema funcional de la ocupación. Quedan comprendidas actividades tales como usar el teléfono, acciones lógicas de carga y descarga, transporte o traslación, utilización de terminales, fotocopiado o introducción de documentos en fax, utilización de los vehículos de la empresa, limpieza y conservación de útiles o herramientas asociadas a actividades profesionales, etc.

4.- El personal adscrito a los mencionados niveles profesionales lo estará en base a las necesidades reales de la empresa, no existiendo por tanto un mínimo o un máximo de trabajadores adscritos a funciones, tareas, responsabilidades o niveles.

## **Artículo 20.- Período de prueba.**

El personal que ingrese en la empresa quedará sometido a un período de prueba de seis meses de duración para los técnicos titulados y de tres meses para los demás trabajadores, interrumpiéndose el cómputo del mismo si sobreviniese situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, u otras situaciones análogas.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

## **Artículo 21.- Movilidad funcional.**

Si como consecuencia de la movilidad funcional se desarrollasen funciones superiores a las del grupo profesional, se estará a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 22.- Movilidad geográfica.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique, se estará a lo legislado en el artículo 40 del E.T.

El trabajador percibirá en este caso, los gastos que suponga dicho traslado, tanto propios como de sus familiares, de primer grado que con él convivan y enseres, percibiendo además una indemnización por el traslado equivalente a tres mensualidades de su salario.

No tendrá el carácter de movilidad geográfica el traslado de personal entre centros de trabajo situados en la misma ciudad. Realizándose, ésta asignación, cuando la dirección de la empresa lo estimase oportuno, para lograr una mayor operatividad en el servicio.

## **CAPÍTULO III**

### **Régimen económico**

## **Artículo 23.- Retribución económica por grupos profesionales.**

La tabla salarial que figura en el Anexo 1 del presente convenio colectivo será la base de referencia inicial para cualquier revisión salarial a partir del día 1 de enero del 2016.

Para los años 2016 y siguientes, la revisión salarial será un incremento del 1% sobre el I.P.C. real establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de cada año. En caso de IPC con valores negativos superiores al -1% no se aplicará modificación alguna en las condiciones de la tabla salarial vigente.

Cualquier modificación de la tabla salarial como consecuencia del párrafo anterior tendrá efectos desde el 1 de enero de cada año y se aplicará sobre el salario base de la tabla salarial vigente.

## **Artículo 24.- Proporcionalidad salarial.**

Todas las retribuciones que se regulan en el presente convenio, se contraen y corresponden con la jornada completa establecida por Comel S.L.

Si se trabajase jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada trabajada, respetándose en todo caso lo dispuesto en el artículo 30 del E.T.

## **Artículo 25.- Estructura retributiva.**

En cada grupo profesional se distinguirán diferentes niveles funcionales y retributivos, identificados con números sucesivos del 1 en adelante, siendo el nivel 1 el grado inferior de cada grupo.

## **Artículo 26.- Conceptos salariales.**

El salario está compuesto por el salario base y los complementos salariales que se mencionan.

## 1.- Salario Base.

Será la cantidad principal del salario, la cual se refleja para cada grupo profesional y nivel en la tabla salarial adjunta como Anexo 1.

## 2.- Complementos Salariales.

Se establecen los siguientes complementos salariales:

### 2.1. Por residencia.

### 2.2. Extraordinarios.

### 2.3. Por puesto de trabajo.

### 2.4. Por cantidad de trabajo.

Estos complementos salariales no son consolidables, y solo se percibirán en la medida en que se mantengan las condiciones por las que se cobran.

#### 2.1.- Por residencia.

Tendrán derecho al plus de residencia, los trabajadores que presten su trabajo y fijen su residencia en la ciudad de Melilla. Su importe será el expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1. El importe resultante se abonará fraccionado en partes iguales en las doce mensualidades naturales del año.

#### 2.2.- Extraordinarios.

##### 2.2.1. Pagas extraordinarias.

Serán dos pagas extraordinarias, siendo su importe el expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1, siendo su devengo anual y su pago el 17 de julio y el 15 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

#### 2.3.- Por puesto de trabajo.

##### 2.3.1. Plus de trabajo nocturno.

Tendrán derecho a este plus los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las 22 horas y las 06 horas del día siguiente.

En este sentido, los trabajadores que efectúen dicha prestación percibirán un 25% del salario base correspondiente a un día, expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1.

Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el complemento exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Quedará exceptuado de dicho complemento el personal que, por trabajar horas extraordinarias en período nocturno, perciba el recargo correspondiente a dichas horas extraordinarias.

2.4.- Por cantidad de trabajo.

2.4.1. Horas extraordinarias.

Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir un óptimo rendimiento durante su jornada ordinaria de trabajo.

La prestación de las horas extraordinarias es voluntaria, salvo las reseñadas en el párrafo siguiente.

Teniendo en cuenta el carácter de la empresa, ésta podrá imponer la realización de horas extraordinarias, cuando se trate de casos de fuerza mayor que por su trascendencia sean del todo inaplazables, aun cuando ello ocurriese fuera de la jornada laboral.

En cualquiera de las situaciones anteriormente mencionadas, la empresa contactará con los trabajadores que sean precisos para su resolución, los cuales una vez localizados, por el medio que fuese, tendrán la obligación de presentarse en el lugar acordado, al objeto de realizar la prestación laboral que se precise.

Las horas extraordinarias se computaran por el tiempo efectivamente empleado en el lugar de trabajo.

La retribución por hora extraordinaria realizada, se calculará hallando el cociente entre el salario base anual, expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1, y el número de horas laborales de cada año, el cual se multiplicará por el recargo del 25%.

En cualquier caso, la dirección de la empresa podrá optar entre retribuir esas horas extraordinarias económicamente o en tiempo libre.

2.5.- Complementos salariales personales.

2.5.1. Complemento personal.

Lo perciben los empleados existentes en la empresa a la firma del presente convenio, y recoge derechos adquiridos de conceptos retributivos desaparecidos.

La cuantía de este complemento está integrado por la suma de las cuantías que cada uno percibía por el plus de transporte y el plus de vestuario, conceptos retributivos que ya no se recogen en el presente convenio colectivo.

Este concepto retributivo tiene carácter de consolidable y no absorbible.

## **Artículo 27.- Indemnizaciones o suplidos.**

1.- Gastos por desplazamiento.

Aparte de los conceptos salariales mencionados en el artículo 26, el trabajador percibirá las cantidades que como consecuencia de la actividad empresarial le haya ocasionado un gasto.

Los gastos de manutención en los desplazamientos por desempeño de su tarea profesional, habrán de abonarse de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, siendo el reembolso máximo de gastos justificados de: 50,00 euros/día desglosado de la siguiente manera:

Desayuno: 4,00 euros.

Comida: 23,00 euros.

Cena: 23,00 euros.

Los gastos de desayuno, comida y cena serán reembolsados por la empresa por los importes máximos antes señalados, previa justificación con la factura correspondiente. Cualquier importe que exceda de los máximos fijados, correrá por cuenta del trabajador. En el caso de que el empleado haya de justificar comidas con otras personas y para que las facturas no sufran el riesgo de quedar invalidadas a efectos fiscales, debe evitarse realizar anotaciones en el cuerpo de las mismas. La información sobre comensales, nombre de la empresa o cliente, etc., se incluirá en el reverso de la factura.

En ningún caso se devengarán los importes anteriormente indicados cuando el coste haya sido asumido por la empresa.

## **Artículo 28.- Retribuciones de carácter excepcional.**

Son complementos retributivos excepcionales acordados por la dirección de la empresa, en virtud de la mayor dedicación del empleado o de sus condiciones personales, en virtud de pactos individuales y expresos con aquellos, no siendo consolidables, puesto que tienen carácter temporal, y se mantendrán sólo en cuanto permanezcan vigentes las condiciones por las que se concedieron.

Dichas retribuciones de carácter excepcional son:

Plus por dedicación.- Acuerdo entre empresa y empleado, mediante el cual éste no podrá trabajar simultáneamente para otros empresarios, ni por cuenta propia, a cambio de una compensación económica.

Plus por especial responsabilidad.- Se abonará en función de la mayor responsabilidad de un puesto de trabajo. Para tener derecho al mismo es precisa la asunción de responsabilidades adicionales a las propias del puesto de trabajo.

Plus de no concurrencia.- Se abonará por acuerdo contractual entre empresa y empleado, por el cual el segundo no puede, una vez cesado, trabajar en ámbito empresarial que coincida sustancialmente con el de la empresa.

## **Artículo 29.- Tabla salarial.**

La escala salarial que corresponde a los diferentes grupos y niveles profesionales y que fijan las percepciones anuales brutas, para cada una de ellas, son las que se reflejan en la tabla salarial adjunta como Anexo 1, la cual mantendrá toda su estructura en toda la vigencia del convenio.

## **Artículo 30.- Impuestos y cuotas de la S.S.**

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, artículo 26.4 del E.T.

## **Artículo 31.- Forma de pago de la nómina.**

El abono de la nómina se efectuará por el sistema de transferencia bancaria a la entidad que libremente designe el trabajador.



Las variaciones de salarios que se produzcan por ascensos o cualquier otra circunstancia tendrán efecto económico desde la fecha en que realmente se haya producido dicha modificación.

## **Artículo 32.- Absorción y compensación de mejoras.**

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 26, apartado 5.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO IV**

### **Jornada, vacaciones, permisos y licencias**

#### **Artículo 33.- Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales en cómputo anual, para todo el personal.

Los horarios se distribuyen, en función del tipo de jornada, de la siguiente forma:

1.- La Jornada laboral partida será, para todos los centros de trabajo, de:

Lunes a Viernes: 9'00 a 14'00 horas y

Lunes a Viernes: 17'30 a 20'30 horas.

2.- La Jornada laboral continuada se distribuirá, en todos los centros de trabajo, de:

Lunes a Viernes: 8'00 a 15'00 horas.

Sábados: 8'30 a 13'30 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo.

La Jornada a Turnos: Los turnos podrán ser abiertos cuando se realicen los días laborables, o cerrados cuando se realicen todos los días del año.

Asimismo, los turnos serán de ocho horas de duración en los de mañana y tarde y de diez horas de duración en los de noche, fijos o rotatorios según el calendario de turnos no excediendo de las 40 horas semanales.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

#### **Artículo 34.- Vacaciones.**

1.- Se establece un período vacacional de treinta días naturales que deberán ser disfrutadas dentro del año natural al que correspondan. En caso de menor permanencia en la empresa, el empleado las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida, comenzando las mismas bien en el primer día natural del mes y terminando el treinta, bien de forma fraccionada en dos quincenas separadas de días naturales del uno al quince y/o del dieciséis al treinta de

cada mes, salvo pacto entre las partes. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La empresa podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de cada centro de trabajo, e igualmente establecer el número máximo de trabajadores que estando asignados a un mismo servicio, puedan disfrutar de forma simultánea su período vacacional, según lo recogido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- En la fijación de los períodos de vacaciones se establecerá un orden de prelación en la elección según los siguientes criterios:

- 1.º De tener hijos en edad escolar, el disfrute en período no académico.
- 2.º Mayor antigüedad.

En caso de existir varios trabajadores en las anteriores circunstancias y que por razones organizativas no pudieran disfrutar todos de las vacaciones en idéntico período, entrarán en aplicación las circunstancias previstas en los apartados a) y b).

Los trabajadores en los supuestos 1.º y 2.º alternarán su primacía en la elección de período vacacional, de tal manera que en los años pares elegirán en primer lugar los trabajadores del apartado 1.º en segundo lugar los del apartado 2 y en los años impares en primer lugar los del apartado 2.º y en segundo lugar los del apartado 1.º

- a) En caso de concurrir la misma antigüedad en los años impares o el hecho de tener hijos en edad escolar en los años pares: El de mayor edad.
- b) De persistir la concurrencia: Personal que lleve más tiempo sin disfrutar vacaciones en el turno sobre el que exista concurrencia de peticionarios.

Las solicitudes correspondientes a los turnos de vacaciones deberán estar entregadas antes del 30 de abril, por escrito al responsable o, en su defecto, a RRHH, ya que de no ser así, se perderá la primacía de opción en favor del orden cronológico de petición.

## **Artículo 35.- Permisos y licencias.**

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo legalmente establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Si la previa justificación no fuera posible, ésta deberá presentarse, imprescindiblemente, en el plazo máximo de 48 horas a contar desde su reincorporación al trabajo después del permiso.

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio.

2.- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3.- Un día por traslado del domicilio habitual.

4.- En caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal podrá ausentarse por el tiempo indispensable, salvo que exista norma legal o convencional

que establezca un período determinado, en cuyo caso se estará a lo que tales normas dispongan, en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

El deber público mencionado, ha de ser personalísimo y por tanto no alcanza a aquellos que puedan cumplirse mediante representantes.

5.- Se reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar cada día laborable de un descanso, retribuido económicamente, de 15 minutos, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas.

6.- Será potestativo de la dirección otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el trabajador no pueda disponer de permisos ni de vacaciones.

Las licencias deben disfrutarse en la fecha en que se produce la necesidad.

## CAPÍTULO V

### Seguridad e higiene en el trabajo

#### **Artículo 36.- La seguridad en el trabajo.**

Los trabajadores y la dirección de la empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la Seguridad e Higiene en el trabajo y todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales, por ello tienen primacía las actuaciones cotidianas encaminadas a proteger al trabajador contra los posibles riesgos que puedan derivarse de las ejecuciones de sus trabajos.

De la Seguridad e Higiene en el trabajo son responsables tanto la empresa, como sus trabajadores, no pudiendo por tanto, dejar de colaborar, ni uno solo de ellos en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

En este sentido, se tomarán las medidas apropiadas por parte de la empresa y de los trabajadores para que los nuevos procesos tecnológicos no supongan incremento del riesgo. Así pues todas las nuevas técnicas o procesos de trabajo, aparte de sus objetivos, tendrán normalizadas sus condiciones de Seguridad e Higiene.

#### **Artículo 37.- Equipos de trabajo y medios de protección.**

La empresa facilitará el equipo de trabajo y protección adecuado al riesgo de cada actividad, siendo obligación de todos los empleados el uso del mismo, así como el respeto a las normas elaboradas para los trabajos específicos.

Igualmente usarán adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Los trabajadores mantendrán en perfectas condiciones de conservación los elementos de protección que se les entreguen, haciendo adecuado uso de ellos, debiendo poner en conocimiento de sus superiores de inmediato, cualquier defecto que observen en los mismos.

Con objeto de evitar posibles accidentes, todos los trabajadores tendrán la obligación de denunciar las condiciones peligrosas existentes en su trabajo a su responsable asignado.

## CAPÍTULO VI

### Faltas y sanciones

#### Artículo 38.- Faltas.

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador tendrán la consideración de faltas que, atendiendo a su importancia, trascendencia y circunstancias que califiquen su conducta, se clasifican en: Leves, Graves o Muy Graves.

#### 1.- Faltas leves:

Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, con retraso sobre el horario de entrada inferior en su conjunto a treinta minutos, sin la debida justificación.

En este apartado se incluirán, con las mismas características, el incumplimiento por exceso en el tiempo asignado al descanso, o el salir del centro de trabajo con antelación a la finalización de la jornada.

2. No notificar con carácter previo o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta de asistencia al trabajo la razón de la misma, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del trabajo, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
5. La falta ocasional de aseo, limpieza o incumplimiento de las normas usuales de convivencia, cuando ello ocasione reclamaciones y/o quejas de sus compañeros, clientes o superiores.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, dentro de los 15 días siguientes a haberlo efectuado.
7. La discusión entre trabajadores en los lugares de trabajo o durante el servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta grave.
8. Faltar al trabajo, injustificadamente, un día en un período de treinta días. Cuando se trate de personal a turnos, la ausencia injustificada sin preaviso, con un mínimo de 12 horas de antelación, al responsable del servicio, será considerada como falta grave.
9. Hacer uso de las prendas de trabajo de la empresa fuera de la jornada laboral, sin la expresa autorización.
10. La inasistencia injustificada y/o la falta de interés a las acciones formativas realizadas por la empresa.
11. No presentar los partes de baja, alta y confirmación de I.T. (Incapacidad Temporal) en los plazos legalmente establecidos, actualmente fijados en tres días, desde

su emisión. Si tales irregularidades se cometieran intencionadamente o de forma maliciosa, serán constitutivas de falta grave, y si deparasen perjuicio para la empresa, como muy graves.

12. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores/as.
13. Los errores reiterados e inexcusables, así como la falta de atención y diligencia debida en las tareas relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que no cause perjuicio a los compañeros o a la empresa.

## **2.- Faltas graves:**

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, en un período de un mes, o cuando el conjunto de estas tres supere los treinta minutos, o una sola falta cuando tuviese que relevar a otro compañero.
2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta días naturales. Cuando se trate de personal a turnos, la ausencia injustificada sin preaviso, con un mínimo de 12 horas de antelación, al responsable del servicio, será considerada como falta muy grave.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social obligatoria o voluntaria, o a las retenciones en concepto de I.R.P.F. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a las instrucciones y órdenes del personal con poder de mando. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
6. La habitual y continuada falta de aseo y limpieza durante la jornada laboral.
7. La desidia, negligencia o imprudencia en el desempeño del trabajo, así como la inobservancia de las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, impuestos tanto por las normas legales, procedimientos o métodos de trabajo de carácter interno, como por indicación empresarial.

Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

8. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios el uniforme o las herramientas de la empresa.
9. La embriaguez y/o consumo de sustancias psicotrópicas, aun cuando se realice fuera del horario laboral, siempre que repercuta en el trabajo.
10. No atender al público o a los clientes con la diligencia y corrección debida.

11. Cuando por una negligente custodia se produzca extravío o pérdida, se causen desperfectos o se inutilicen materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
12. No poner en conocimiento de sus superiores, y de forma inmediata, cualquier defecto que observen en los elementos de protección, tanto que se les entreguen, como que manipulen, siendo considerada como muy grave si de ello se derivase daño para personas o instalaciones.
13. Cuando localizado y avisado un empleado, incluso fuera de su jornada laboral, de la necesidad de su presencia por circunstancias de carácter extraordinario, definidas en el artículo 26 apartado 2.4.1., éste no se presentase en el lugar acordado sin causa justificada.
14. Facilitar el acceso al centro de trabajo o instalaciones de la empresa a personas no autorizadas.
15. La vulneración de la prohibición de fumar dentro de los centros de trabajo y anexos a los mismos. Si fuese en locales o zonas con riesgo de explosión o incendio, se considerará falta muy grave.
16. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.
17. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera y octava de las faltas leves.

### **3.- Faltas muy graves:**

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Faltar tres o más días durante un período de 30 días, sin causa que lo justifique.
2. Más de diez incumplimientos de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo cometidos en un período de seis meses naturales, o cuando las faltas de puntualidad injustificadas superen en su conjunto los 60 minutos en un mes.
3. La falsedad en las circunstancias del accidente, la simulación de enfermedad y/o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.
4. La desobediencia a los superiores jerárquicos que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cuando de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa.
5. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la empresa, trabajadores o terceros tanto dentro como fuera de las dependencias de la empresa o durante el servicio en cualquier lugar.
6. El delito de hurto o complicidad en el mismo de electricidad, telecomunicaciones o cualquier producto, bien o servicio de la empresa.
7. Cuando de forma dolosa se haga desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
8. La negligencia o imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para el mismo u otros trabajadores o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la empresa o de terceros ajenos a ella.

9. La embriaguez y/o el consumo de sustancias psicotrópicas en las instalaciones de la empresa o vistiendo el uniforme de la empresa.  
  
Asimismo, la venta o distribución de drogas, fármacos prohibidos o sustancias que modifiquen la conducta y el comportamiento psíquico en general, dentro de las dependencias de la empresa, así como asistir al trabajo bajo su influencia.
10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
11. El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o conozca por causa o con ocasión de su relación laboral con la empresa.
12. La divulgación de información confidencial o propia de la empresa, de sus clientes o proveedores que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD.
13. El empleo de los medios de comunicación de la empresa (teléfono, fax, emisora de radio, conexión vía módem, ordenadores, etc.) y el uso de Internet para fines ajenos a lo laboral, salvo permiso expreso de la empresa.
14. Falsificar o tergiversar datos o documentos de la empresa.
15. La introducción de virus o elementos agresivos en el soporte informático, o cualquier otra manipulación de forma indebida de los soportes informáticos que puedan paralizar, anular o causar daño en las aplicaciones informáticas o bases de datos.
16. Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la empresa, así como recibir gratificaciones de los clientes y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.  
Dichas realizaciones comerciales o industriales incluirán tanto las efectuadas a título lucrativo, como gratuitamente.
17. Las ofensas escritas o verbales o la violencia física a superiores, a las personas que trabajen en la empresa, a los clientes de la misma o a personas ajenas a la empresa que concurran a los locales o instalaciones de la empresa.
18. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
19. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o cuando el abandono haya puesto en peligro a los demás empleados o las instalaciones de la empresa o haya supuesto un perjuicio importante para la misma.
20. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
21. Realizar acciones que puedan deteriorar gravemente la imagen pública de la empresa.
22. Efectuar trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones de la Seguridad Social, siempre que exista la incompatibilidad, legal o reglamentariamente establecida.
23. El acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso o discriminación de origen racial o étnico, religioso o convicción, discapacidad, edad o género a las personas que trabajan en la empresa.

24. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses.
25. El personal que encubra las faltas de sus subordinados, ante la dirección de la empresa, incurrirá en la misma responsabilidad que su subordinado.
26. Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y séptima de las faltas leves y en la segunda, tercera, quinta, séptima, undécima y duodécima de las faltas graves.
27. El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o prestaciones de la Seguridad Social, siempre que exista la incompatibilidad, legal o reglamentariamente establecida.
28. Prevalerse del puesto de trabajo para obtener beneficio propio.
29. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
30. Simular la presencia propia o de otro trabajador, alterando los registros y control de entrada y salida del trabajo.

## **Artículo 39.- Sanciones.**

### **1.- Por Faltas Leves:**

- a) Amonestación de forma verbal o por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

### **2.- Por Faltas Graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

### **3.- Por Faltas Muy Graves:**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis hasta noventa días.
- b) Despido con pérdida total de sus derechos en la empresa.

Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito o falta.

## **Artículo 40.- Procedimiento sancionador.**

La imposición de sanciones por la dirección, consecuentes a la comisión de faltas leves, graves o muy graves, estarán sometidas a los requisitos especificados a continuación, con excepción de lo establecido por la ley para los representantes de los trabajadores.

La dirección de la empresa, cuando considere necesario obtener mayor información en el esclarecimiento de los hechos o su autoría o cuando existan riesgos de manipulación o destrucción de pruebas, podrá establecer como medida cautelar la suspensión de empleo de aquellos trabajadores que se considere relacionados con los hechos investigados. Esta medida cautelar, tendrá la duración imprescindible para la aclaración de los hechos, así como la imputación de responsabilidad.



1.- En las faltas graves y muy graves la empresa notificará por escrito al trabajador el hecho reputado como tal, dándole un plazo de tres días naturales para alegar a la dirección lo que en su derecho estime.

2.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa.

3.- De no aceptar el trabajador o en su caso el representante legal, firmar la recepción de la notificación indicada en el apartado 1.º de este artículo, o en su caso la correspondiente sanción, se considerará ésta válidamente efectuada si dicha negativa es presenciada por al menos dos testigos.

4.- Los plazos de prescripción para las faltas leves, graves y muy graves quedarán interrumpidos con las notificaciones mencionadas en los apartados 1.º y, en su caso, 3.º de este artículo y volverá a reanudarse dicho plazo, una vez transcurridos los tres días anteriormente indicados.

5.- La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VII

### Propiedad intelectual y derechos de autor

#### Artículo 41.- Propiedad intelectual y derechos de autor.

Los derechos de propiedad intelectual y/o derechos de autor sobre cualquier obra o trabajo susceptible de protección por propiedad intelectual y/o de derechos de autor, que pueda ser creada o desarrollada en el marco de la relación laboral entre trabajador y empresa, así como las obras o trabajos realizados con el material y equipos de COMEL, pertenecerán en exclusiva a ésta, con el alcance previsto en la legislación vigente en materia de propiedad intelectual y derechos de autor, siendo COMEL plenamente libre para protegerlas en la forma que estime más adecuada a sus intereses, incluido el depósito de las mismas en registros o protocolos públicos y la cesión de los derechos derivados de dichas manifestaciones de propiedad intelectual y/o derechos de autor a sus clientes.

## CAPÍTULO VIII

### Disposiciones finales

#### Artículo 42.- Normas complementarias.

En todo lo no expresamente pactado en este convenio, se estará a lo establecido en la normativa legal vigente, así como en las condiciones pactadas en los contratos individuales.

#### Artículo 43.- Vinculación a la totalidad.

Ambas representaciones convienen que, constituyendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, consideran el convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le

sean propias, no aprobara la totalidad del contenido y actual redacción, o fuese derogado posteriormente por cualquier causa, debiendo ser examinado de nuevo su contenido.

#### **Artículo 44.- Cláusula derogatoria.**

El presente convenio colectivo sustituye y deroga en su integridad a todos los convenios colectivos que Comel S.L. tuviese suscritos con anterioridad, así como sus normativas complementarias o subsidiarias.

#### **Artículo 45.- Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria, integrada por dos representantes legales de los empleados y dos representantes de la dirección de la empresa.

Funciones:

- Aplicación e interpretación del convenio.
- Mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este convenio.
- Todas las restantes funciones que a la Comisión Paritaria le asigna el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento:

- Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros.
- Si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, las partes firmantes de este convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado.

Las partes se comprometen, a partir del momento de planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción coactiva ni de fuerza sin previo sometimiento a la Comisión Paritaria que se nombra al efecto, y que deberá emitir su resolución en un plazo no superior a veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de convocatoria.

#### **Artículo 46.- Cláusula de inaplicación.**

Según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá modificar las materias que se detallan a continuación, siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.

- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Si la empresa quiere proceder a la inaplicación de alguna de estas materias, deberá abrir un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores en la empresa que tendrá una duración máxima de 15 días, debiendo acreditar suficientemente en este período de consultas, las causas y los motivos que justifican la inaplicación.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa. En caso de acuerdo en el seno de la empresa, ambas partes notificarán el acuerdo a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación y, en su caso, si así lo deciden las partes, al procedimiento de arbitraje.

El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del convenio, deberá concretar las nuevas condiciones a aplicar a las personas trabajadoras de la empresa, y la vigencia de la inaplicación, la cual no podrá prolongándose más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

## ANEXOS

### Anexo 1.- Tabla salarial por grupos y grados o niveles.

CONTENIDOS MELILLA, S.L.							
CUADRO SALARIAL POR GRUPOS Y GRADOS O NIVELES							
Salario Base				Plus Residencia*	P. Extras	Total Málaga	Total Melilla*
Grupo	Grado/ Nivel	Mensual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
1	Gerente	3.821,82	45.861,84	11.465,46	7.643,64	53.505,48	64.970,94
1	12	3.084,27	37.011,24	9.252,81	6.168,54	43.179,78	52.432,59
1	11	2.775,83	33.309,96	8.327,49	5.551,66	38.861,62	47.189,11
1	10	2.498,16	29.977,92	7.494,48	4.996,32	34.974,24	42.468,72
1	9	2.248,49	26.981,88	6.745,47	4.496,98	31.478,86	38.224,33
1	8	2.023,54	24.282,48	6.070,62	4.047,08	28.329,56	34.400,18
1	7	1.821,36	21.856,32	5.464,08	3.642,72	25.499,04	30.963,12
1	6	1.639,10	19.669,20	4.917,30	3.278,20	22.947,40	27.864,70
1	5	1.475,19	17.702,28	4.425,57	2.950,38	20.652,66	25.078,23
1	4	1.255,30	15.063,60	3.765,90	2.510,60	17.574,20	21.340,10
1	3	1.248,38	14.980,56	3.745,14	2.496,76	17.477,32	21.222,46
1	2	1.186,09	14.233,08	3.558,27	2.372,18	16.605,26	20.163,53
1	1	950,90	11.410,80	2.852,70	1.901,80	13.312,60	16.165,30

<b>CONTENIDOS MELILLA, S.L.</b>							
<b>CUADRO SALARIAL POR GRUPOS Y GRADOS O NIVELES</b>							
<b>Salario Base</b>				<b>Plus Residencia*</b>	<b>P. Extras</b>	<b>Total Málaga</b>	<b>Total Melilla*</b>
<b>Grupo</b>	<b>Grado/ Nivel</b>	<b>Mensual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>
2	8	2.203,04	26.436,48	6.609,12	4.406,08	30.842,56	37.451,68
2	7	1.982,63	23.791,56	5.947,89	3.965,26	27.756,82	33.704,71
2	6	1.784,46	21.413,52	5.353,38	3.568,92	24.982,44	30.335,82
2	5	1.445,33	17.343,96	4.335,99	2.890,66	20.234,62	24.570,61
2	4	1.386,13	16.633,56	4.158,39	2.772,26	19.405,82	23.564,21
2	3	1.300,86	15.610,32	3.902,58	2.601,72	18.212,04	22.114,62
2	2	1.073,62	12.883,44	3.220,86	2.147,24	15.030,68	18.251,54
2	1	998,7	11.984,40	2.996,10	1.997,40	13.981,80	16.977,90
3	11	1.897,05	22.764,60	5.691,15	3.794,10	26.558,70	32.249,85
3	10	1.674,37	20.092,44	5.023,11	3.348,74	23.441,18	28.464,29
3	9	1.536,64	18.439,68	4.609,92	3.073,28	21.512,96	26.122,88
3	8	1.383,00	16.596,00	4.149,00	2.766,00	19.362,00	23.511,00
3	7	1.316,75	15.801,00	3.950,25	2.633,50	18.434,50	22.384,75
3	6	1.279,33	15.351,96	3.837,99	2.558,66	17.910,62	21.748,61
3	5	1.120,12	13.441,44	3.360,36	2.240,24	15.681,68	19.042,04
3	4	1.008,31	12.099,72	3.024,93	2.016,62	14.116,34	17.141,27
3	3	907,38	10.888,56	2.722,14	1.814,76	12.703,32	15.425,46
3	2	788,29	9.459,48	2.364,87	1.576,58	11.036,06	13.400,93
3	1	687,47	8.249,64	2.062,41	1.374,94	9.624,58	11.686,99
4	10	1.229,95	14.759,40	3.689,85	2.459,90	17.219,30	20.909,15
4	9	1.200,79	14.409,48	3.602,37	2.401,58	16.811,06	20.413,43
4	8	991,49	11.897,88	2.974,47	1.982,98	13.880,86	16.855,33
4	7	962,02	11.544,24	2.886,06	1.924,04	13.468,28	16.354,34
4	6	892,21	10.706,52	2.676,63	1.784,42	12.490,94	15.167,57
4	5	803	9.636,00	2.409,00	1.606,00	11.242,00	13.651,00
4	4	774,12	9.289,44	2.322,36	1.548,24	10.837,68	13.160,04
4	3	749,05	8.988,60	2.247,15	1.498,10	10.486,70	12.733,85
4	2	722,67	8.672,04	2.168,01	1.445,34	10.117,38	12.285,39
4	1	648,6	7.783,20	1.945,80	1.297,20	9.080,40	11.026,20

\*Sólo aplicable a trabajadores con su centro de trabajo en Melilla.



## MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

DELEGACIÓN DE GOBIERNO EN MELILLA

### Área de Trabajo e Inmigración

**91.- RESOLUCIÓN DE FECHA 25 DE ENERO DE 2016, RELATIVA AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GASELEC DIVERSIFICACIÓN, S.L.**

**Convenio o Acuerdo:** GASELEC DIVERSIFICACIÓN S.L.

**Expediente:** 52/01/0007/2016

**Fecha:** 27/01/2016

**Asunto:** RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

**Destinatario:** M.<sup>a</sup> ÁNGELES TREJO JIMÉNEZ

**Código:** 52100052012016.

**Resolución de fecha 25 de enero de 2016 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 GASELEC DIVERSIFICACIÓN.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa GASELEC DIVERSIFICACIÓN S.L. que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 2015, por la representación de las partes 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, en uso de las atribuciones que le confiere el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, de Integración de las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en las Delegaciones de Gobierno, por delegación del Delegado de Gobierno en Melilla, según la Resolución de 11.5.2000 BOME de 25 de mayo.

### 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.

#### Segundo.

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

Melilla, 25 de enero de 2016.

El Delegado de Gobierno,

P.D. (Resol. 11.5.2000 BOME de 25 de mayo)

La Directora del Área de Trabajo e Inmigración,

Antonia Basante Ortiz

## CONVENIO COLECTIVO DE GASELEC DIVERSIFICACIÓN, S.L.

### Preámbulo.

1.- Determinación de las partes que lo conciertan, legitimación y eficacia.

El presente convenio colectivo de empresa de GASELEC DIVERSIFICACIÓN S.L., se suscribe por un lado por la representación de la empresa y por otro, por la representación legal de los empleados de la misma con el objetivo de establecer el marco de referencia de las relaciones laborales entre Gaselec Diversificación S.L. y sus empleados.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir un convenio colectivo de carácter estatutario.

En este sentido este convenio colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la ley le confieren, incorporando con tal carácter la regulación de las condiciones laborales básicas para Gaselec Diversificación S.L. y los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

2.- Principios que informan el presente convenio.

Tanto la negociación como el contenido material del presente convenio se han inspirado en los siguientes principios que son fuente esencial para su correcta aplicación e interpretación: Principio de buena fe, principio de autonomía de la voluntad de las partes, principio de no discriminación y principio de diálogo social.

El presente convenio colectivo sustituye y deroga en su integridad a todos los convenios colectivos que Gaselec Diversificación S.L. tuviese suscritos con anterioridad.

## CAPÍTULO I

### Extensión y ámbito del convenio

#### Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo que Gaselec Diversificación S.L. tiene instalados en todo el territorio español, así como en los que se puedan crear en el futuro durante su período de vigencia.

#### Artículo 2.- Ámbito personal y funcional.

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal de plantilla que presta sus servicios en Gaselec Diversificación S.L., cualesquiera que sean sus cometidos. En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3.- Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio será desde el día 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018.

## **Artículo 4.- Denuncia y prórroga del convenio.**

El presente convenio, una vez agotada su vigencia, se prorrogará tácitamente por años naturales si no es denunciado con un preaviso de dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de la pertinente prórroga formalmente instada por cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a la otra parte.

Si existiese denuncia por cualquiera de las partes, el convenio colectivo mantendrá su vigencia durante un año, desde su fecha prevista de finalización, debiéndose constituir la Comisión Negociadora del convenio colectivo en el plazo de un mes desde su denuncia.

## **CAPÍTULO II**

### **La organización del trabajo**

#### **Artículo 5.- Normas generales.**

1.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, pudiendo establecer los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y dirección del trabajo que se consideren más convenientes, así como adoptar nuevos métodos, de acuerdo siempre con las normas legales vigentes.

2.- El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le encomienden dentro del cometido general de su puesto de trabajo, con la diligencia y colaboración que marquen las disposiciones legales así como el presente convenio colectivo.

3.- La dirección de la empresa, por su parte, ejercerá su facultad de dirección y organización respetando la debida dignidad personal del trabajador, promoviendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y cumpliendo las medidas de prevención de riesgos laborales.

4.- La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y condiciones de trabajo en la empresa. La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresa y trabajadores.

#### **Artículo 6.- Comunicaciones internas.**

Las comunicaciones, sugerencias, peticiones o reclamaciones que cualquier trabajador desee hacer llegar a la dirección de la empresa, deberán ser entregadas a su responsable inmediato. En caso de no haber obtenido contestación, en un plazo de siete días, ésta podrá ser entregada directamente a la dirección, siendo considerada válida la fecha en que fue presentada al inmediato superior.

#### **Artículo 7.- Relaciones con clientes y público.**

1.- El personal tiene la obligación de guardar la máxima cortesía, corrección y consideración con los clientes y público en general, atendiendo convenientemente sus observaciones y reclamaciones.

2.- El trabajador no podrá aceptar o recibir gratificaciones dinerarias o en especie, u obsequios por parte de personas o entidades ajenas a la empresa, por servicios realizados en el desempeño de su cargo o empleo.

## **Artículo 8.- Actividades no permitidas.**

Expresamente se establece en el presente convenio la total prohibición de que los trabajadores de la plantilla puedan efectuar bien de forma autónoma o al servicio de terceras personas físicas o jurídicas, actuaciones comerciales, técnicas o industriales que de alguna forma puedan estar conexas o entren en competencia con las actividades empresariales propias de la compañía para la que trabajan.

## **Artículo 9.- Asistencia, puntualidad y disciplina.**

1.- La dirección de la empresa vigilará y controlará que sus empleados cumplan con los horarios establecidos y tengan obligatoriamente una presencia efectiva en el trabajo.

En este sentido se cumplirán las normas dadas por la empresa, relativas al registro y control de entradas y salidas.

2.- Se entiende por presencia efectiva, encontrarse en el puesto de trabajo realizando las tareas asignadas en el mismo instante del inicio de la jornada laboral y realizar las tareas propias hasta el mismo instante de la finalización de la jornada, teniéndose en cuenta lo estipulado en el artículo 34.5 del E.T.

3.- El personal desempeñará su cometido profesional cumpliendo las órdenes, normas e instrucciones que reciba de sus superiores y colaborará con ellos en el desempeño del trabajo y en la obtención de los objetivos de la empresa.

## **Artículo 10.- Equipos, utillajes y materiales asignados.**

1.- El personal velará celosamente por el cuidado de la maquinaria, utillaje, objetos, vehículos, materiales y herramientas puestos a su disposición, comunicando inmediatamente cualquier incidencia que se produzca en los mismos.

2.- Los vehículos de la empresa se consideran herramientas y, por tanto, es obligación de todos los que se encuentren habilitados por la autoridad administrativa competente. Su uso será de forma prudente y sensata, cumpliendo estrictamente las normas de circulación.

3.- El vestuario y prendas de trabajo entregadas por la empresa se hacen en condición de depósito, por lo cual el trabajador se hace responsable de conservarlo y usarlo debidamente, quedándose obligado a devolver el mismo cuando sea requerido por la empresa.

Los trabajadores que reciban prendas de vestuario, las usarán obligatoriamente durante toda la jornada laboral.

Dichas prendas de trabajo y vestuario, al ser un signo corporativo e identificativo de la empresa, no podrán ser usadas fuera de la jornada laboral.

4.- Todo personal que tenga a su disposición equipos, vehículos, utillajes, materiales o vestuario, será responsable de la conservación y uso del mismo.

## **Artículo 11.- Productividad.**

1.- La dirección y los trabajadores se comprometen a mantener e incrementar, si fuera posible, el actual nivel de rendimiento y productividad en el trabajo.



2.- A este fin la empresa podrá realizar los estudios cuantitativos y cualitativos necesarios para la definición, valoración e incremento de la productividad de los puestos de trabajo, aspirando, en este sentido, a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el empleado más idóneo, por sus cualidades profesionales, técnicas y humanas.

## **Artículo 12.- Polivalencia.**

Debido a las características de la empresa y sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual en el puesto que tenga asignado, cuando sean requeridos para ello, deberán prestar sus servicios dentro de su grupo profesional y dentro de su grado de preparación y competencia, donde en caso de necesidad y a indicación de sus jefes resulte preciso, siempre que ello no suponga una vejación o menoscabo de su aptitud profesional o un riesgo para el empleado, para otras personas o para las instalaciones.

## **Artículo 13.- Personal con mando.**

1.- La ética ha de impregnar todas las decisiones de directivos y personal con mando, y formar parte consustancial de la cultura de empresa.

2.- Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de la autoridad suficiente. Dicha obligación la conjugará con el deber de procurar elevar el nivel técnico, profesional, y la seguridad de los trabajadores, en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

3.- En todo trabajo o servicio corresponderá la responsabilidad de su ejecución al empleado que esté al frente del mismo. Tendrá siempre autoridad sobre el personal que se encuentre a sus órdenes y deberá dar cuenta inmediata y detallada a su responsable superior de todas las incidencias que ocurran en el trabajo que realicen. En ausencia del responsable le sustituirá el profesional que sea designado por la empresa.

4.- El personal con mando que encubra las faltas de sus subordinados, ante la dirección de la empresa, incurrirá en la responsabilidad correspondiente.

## **Artículo 14.- Clasificación de grupos y grados o niveles profesionales.**

Los grupos profesionales que integran a todo nuestro personal son los siguientes:

- Grupo I.- Grupo profesional de titulados universitarios de 2.º y 3.º ciclo.
- Grupo II.- Grupo profesional de titulados universitarios de 1.º ciclo o técnicos de grado superior.
- Grupo III.- Grupo profesional de técnicos de grado medio.
- Grupo IV.- Grupo profesional de técnicos no titulados.

Cada uno de los grupos profesionales descritos, será de aplicación tanto al área técnica, como administrativa o al comercial, siendo el desglose de sus grados o niveles profesionales el siguiente:

Grupo I.- Titulados universitarios de 2.º y 3.º ciclo.

Gerente

Grado 12

Grado 11

Grado 10  
Grado 9  
Grado 8  
Grado 7  
Grado 6  
Grado 5  
Grado 4  
Grado 3  
Grado 2  
Grado 1

Grupo II.- Titulados universitarios de 1.<sup>er</sup> ciclo o técnicos de grado superior.

Grado 8  
Grado 7  
Grado 6  
Grado 5  
Grado 4  
Grado 3  
Grado 2  
Grado 1

Grupo III.- Técnicos de grado medio.

Grado 11  
Grado 10  
Grado 9  
Grado 8  
Grado 7  
Grado 6  
Grado 5  
Grado 4  
Grado 3  
Grado 2  
Grado 1

Grupo IV.- Técnicos no titulados.

Grado 10  
Grado 9  
Grado 8  
Grado 7

Grado 6

Grado 5

Grado 4

Grado 3

Grado 2

Grado 1

## **Artículo 15.- Grupo profesional de titulados universitarios de 2.º y 3.º ciclo.**

1.- Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que, con título de Licenciatura, Máster o Doctorado, impartido en centros de formación reconocidos oficialmente o a ella equiparada con convalidación oficial, sean contratados en función de la misma, así como aquellos profesionales que por su alta cualificación y experiencia se encuentren en posesión de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones propias de este grupo.

2.- Como criterio general desarrollarán tareas de coordinación, responsabilidad y mando en niveles gerenciales, coordinadores de área, etc., y sus funciones estarán relacionadas con tareas de alta complejidad y heterogeneidad, estableciendo objetivos, coordinando, supervisando y tomando decisiones con alto nivel de autonomía.

Dentro de este grupo profesional existirán trece grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 16.- Grupo profesional de titulados universitarios de 1.º ciclo o técnicos de grado superior.**

1.- Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que dispongan de titulación de estudios de 1.º ciclo universitario, impartido en centros de formación reconocidos oficialmente o a él equiparado con convalidación oficial, o los técnicos que acrediten una Formación Profesional de Grado Superior y sean contratados en función del mismo, así como aquellos profesionales que por su alta cualificación y experiencia se encuentren en posesión de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones propias de este grupo.

2.- Como criterio general desarrollarán funciones (dependiendo del área: de carácter técnico o asimiladas con la administración y gestión), relacionadas con tareas de alta complejidad y heterogeneidad, que impliquen el más alto nivel de competencia dentro de su especialidad, y/o funciones de integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

Dentro de este grupo profesional existirán ocho grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 17.- Grupo profesional de técnicos de grado medio.**

Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que dispongan de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o, en su caso, titulación universitaria, de Formación Profesional de Grado Superior o similar impartida en centros de formación reconocidos oficialmente y sean contratados en función de la misma, así

como aquellos profesionales que por su alta cualificación y experiencia se encuentren en posesión de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones propias de este grupo.

Dentro de este grupo profesional existirán once grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 18.- Grupo profesional de técnicos no titulados.**

Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que no cumplan los requisitos exigibles para los grupos anteriormente definidos.

Dentro de este grupo profesional existirán diez grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 19.- Grupos profesionales.**

1.- De acuerdo con lo dispuesto en este convenio, a cada trabajador se le concederá el grupo profesional que le corresponda, atendiendo a su formación, responsabilidades asumidas y las condiciones de su tarea.

2.- La clasificación del personal realizada en este convenio, es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertos todos los niveles profesionales, profesiones o tareas señaladas, ya que la empresa, teniendo en cuenta sus características especiales y sus previsiones, puede no tener cubiertas algunas de ellas.

3.- Dentro del concepto de diligencia debida en la prestación laboral, deberán realizarse aquellas actividades auxiliares o instrumentales que constituyen elementos normales u ordinarios para la ejecución del trabajo, aunque no se expliciten detalladamente en el esquema funcional de la ocupación. Quedan comprendidas actividades tales como usar el teléfono, acciones lógicas de carga y descarga, transporte o traslación, utilización de terminales, fotocopiado o introducción de documentos en fax, utilización de los vehículos de la empresa, limpieza y conservación de útiles o herramientas asociadas a actividades profesionales, etc.

4.- El personal adscrito a los mencionados niveles profesionales lo estará en base a las necesidades reales de la empresa, no existiendo por tanto un mínimo o un máximo de trabajadores adscritos a funciones, tareas, responsabilidades o niveles.

## **Artículo 20.- Período de prueba.**

El personal que ingrese en la empresa quedará sometido a un período de prueba de seis meses de duración para los técnicos titulados y de tres meses para los demás trabajadores, interrumpiéndose el cómputo del mismo si sobreviniese situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, u otras situaciones análogas.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

## **Artículo 21.- Movilidad funcional.**

Si como consecuencia de la movilidad funcional se desarrollasen funciones superiores a las del grupo profesional, se estará a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 22.- Movilidad geográfica.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique, se estará a lo legislado en el artículo 40 del E.T.

El trabajador percibirá en este caso, los gastos que suponga dicho traslado, tanto propios como de sus familiares, de primer grado que con él convivan y enseres, percibiendo además una indemnización por el traslado equivalente a tres mensualidades de su salario.

No tendrá el carácter de movilidad geográfica el traslado de personal entre centros de trabajo situados en la misma ciudad. Realizándose, ésta asignación, cuando la dirección de la empresa lo estimase oportuno, para lograr una mayor operatividad en el servicio.

## **CAPÍTULO III**

### **Régimen económico**

## **Artículo 23.- Retribución económica por grupos profesionales.**

La tabla salarial que figura en el Anexo 1 del presente convenio colectivo será la base de referencia inicial para cualquier revisión salarial a partir del día 1 de enero del 2016.

Para los años 2016 y siguientes, la revisión salarial será un incremento del 1% sobre el I.P.C. real establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de cada año. En caso de IPC con valores negativos superiores al -1% no se aplicará modificación alguna en las condiciones de la tabla salarial vigente.

Cualquier modificación de la tabla salarial como consecuencia del párrafo anterior tendrá efectos desde el 1 de enero de cada año y se aplicará sobre el salario base de la tabla salarial vigente.

## **Artículo 24.- Proporcionalidad salarial.**

Todas las retribuciones que se regulan en el presente convenio, se contraen y corresponden con la jornada completa establecida por Gaselec Diversificación S.L.

Si se trabajase jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada trabajada, respetándose en todo caso lo dispuesto en el artículo 30 del E.T.

## **Artículo 25.- Estructura retributiva.**

En cada grupo profesional se distinguirán diferentes niveles funcionales y retributivos, identificados con números sucesivos del 1 en adelante, siendo el nivel 1 el grado inferior de cada grupo.

## **Artículo 26.- Conceptos salariales.**

El salario está compuesto por el salario base y los complementos salariales que se mencionan.

## 1.- Salario Base.

Será la cantidad principal del salario, la cual se refleja para cada grupo profesional y nivel en la tabla salarial adjunta como Anexo 1.

## 2.- Complementos Salariales.

Se establecen los siguientes complementos salariales:

### 2.1. Por residencia.

### 2.2. Extraordinarios.

### 2.3. Por puesto de trabajo.

### 2.4. Por cantidad de trabajo.

Estos complementos salariales no son consolidables, y solo se percibirán en la medida en que se mantengan las condiciones por las que se cobran.

### 2.1.- Por residencia.

Tendrán derecho al plus de residencia, los trabajadores que presten su trabajo y fijen su residencia en la ciudad de Melilla. Su importe será el expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1. El importe resultante se abonará fraccionado en partes iguales en las doce mensualidades naturales del año.

### 2.2.- Extraordinarios.

#### 2.2.1. Pagas extraordinarias.

Serán dos pagas extraordinarias, siendo su importe el expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1, siendo su devengo anual y su pago el 17 de julio y el 15 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

### 2.3.- Por puesto de trabajo.

#### 2.3.1. Plus de trabajo nocturno.

Tendrán derecho a este plus los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las 22 horas y las 06 horas del día siguiente.

En este sentido, los trabajadores que efectúen dicha prestación percibirán un 25% del salario base correspondiente a un día, expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1.

Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el complemento exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Quedará exceptuado de dicho complemento el personal que, por trabajar horas extraordinarias en período nocturno, perciba el recargo correspondiente a dichas horas extraordinarias.

2.4.- Por cantidad de trabajo.

2.4.1. Horas extraordinarias.

Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir un óptimo rendimiento durante su jornada ordinaria de trabajo.

La prestación de las horas extraordinarias es voluntaria, salvo las reseñadas en el párrafo siguiente.

Teniendo en cuenta el carácter de la empresa, ésta podrá imponer la realización de horas extraordinarias, cuando se trate de casos de fuerza mayor que por su trascendencia sean del todo inaplazables, aun cuando ello ocurriese fuera de la jornada laboral.

En cualquiera de las situaciones anteriormente mencionadas, la empresa contactará con los trabajadores que sean precisos para su resolución, los cuales una vez localizados, por el medio que fuese, tendrán la obligación de presentarse en el lugar acordado, al objeto de realizar la prestación laboral que se precise.

Las horas extraordinarias se computaran por el tiempo efectivamente empleado en el lugar de trabajo.

La retribución por hora extraordinaria realizada, se calculará hallando el cociente entre el salario base anual, expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1, y el número de horas laborales de cada año, el cual se multiplicará por el recargo del 25%.

En cualquier caso, la dirección de la empresa podrá optar entre retribuir esas horas extraordinarias económicamente o en tiempo libre.

## **Artículo 27.- Indemnizaciones o suplidos.**

1.- Gastos por desplazamiento.

Aparte de los conceptos salariales mencionados en el artículo 26, el trabajador percibirá las cantidades que como consecuencia de la actividad empresarial le haya ocasionado un gasto.

Los gastos de manutención en los desplazamientos por desempeño de su tarea profesional, habrán de abonarse de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, siendo el reembolso máximo de gastos justificados de: 50,00 euros/día desglosado de la siguiente manera:

Desayuno: 4,00 euros.

Comida: 23,00 euros.

Cena: 23,00 euros.

Los gastos de desayuno, comida y cena serán reembolsados por la empresa por los importes máximos antes señalados, previa justificación con la factura correspondiente. Cualquier importe que exceda de los máximos fijados, correrá por cuenta del trabajador. En el caso de que el empleado haya de justificar comidas con otras personas y para que las facturas no sufran el riesgo de quedar invalidadas a efectos fiscales, debe evitarse realizar

anotaciones en el cuerpo de las mismas. La información sobre comensales, nombre de la empresa o cliente, etc., se incluirá en el reverso de la factura.

En ningún caso se devengarán los importes anteriormente indicados cuando el coste haya sido asumido por la empresa.

## **Artículo 28.- Retribuciones de carácter excepcional.**

Son complementos retributivos excepcionales acordados por la dirección de la empresa, en virtud de la mayor dedicación del empleado o de sus condiciones personales, en virtud de pactos individuales y expresos con aquellos, no siendo consolidables, puesto que tienen carácter temporal, y se mantendrán sólo en cuanto permanezcan vigentes las condiciones por las que se concedieron.

Dichas retribuciones de carácter excepcional son:

Plus por dedicación.- Acuerdo entre empresa y empleado, mediante el cual éste no podrá trabajar simultáneamente para otros empresarios, ni por cuenta propia, a cambio de una compensación económica.

Plus por especial responsabilidad.- Se abonará en función de la mayor responsabilidad de un puesto de trabajo. Para tener derecho al mismo es precisa la asunción de responsabilidades adicionales a las propias del puesto de trabajo.

Plus de no concurrencia.- Se abonará por acuerdo contractual entre empresa y empleado, por el cual el segundo no puede, una vez cesado, trabajar en ámbito empresarial que coincida sustancialmente con el de la empresa.

## **Artículo 29.- Tabla salarial.**

La escala salarial que corresponde a los diferentes grupos y niveles profesionales y que fijan las percepciones anuales brutas, para cada una de ellas, son las que se reflejan en la tabla salarial adjunta como Anexo 1, la cual mantendrá toda su estructura en toda la vigencia del convenio.

## **Artículo 30.- Impuestos y cuotas de la S.S.**

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, artículo 26.4 del E.T.

## **Artículo 31.- Forma de pago de la nómina.**

El abono de la nómina se efectuará por el sistema de transferencia bancaria a la entidad que libremente designe el trabajador.

Las variaciones de salarios que se produzcan por ascensos o cualquier otra circunstancia tendrán efecto económico desde la fecha en que realmente se haya producido dicha modificación.

## **Artículo 32.- Absorción y compensación de mejoras.**

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 26, apartado 5.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.



## CAPÍTULO IV

### Jornada, vacaciones, permisos y licencias

#### **Artículo 33.- Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales en cómputo anual, para todo el personal.

Los horarios se distribuyen, en función del tipo de jornada, de la siguiente forma:

1.- La Jornada laboral partida será, para todos los centros de trabajo, de:

Lunes a Viernes: 9'00 a 14'00 horas y

Lunes a Viernes: 17'30 a 20'30 horas.

2.- La Jornada laboral continuada se distribuirá, en todos los centros de trabajo, de:

Lunes a Viernes: 8'00 a 15'00 horas.

Sábados: 8'30 a 13'30 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo.

La Jornada a Turnos: Los turnos podrán ser abiertos cuando se realicen los días laborables, o cerrados cuando se realicen todos los días del año.

Asimismo, los turnos serán de ocho horas de duración en los de mañana y tarde y de diez horas de duración en los de noche, fijos o rotatorios según el calendario de turnos no excediendo de las 40 horas semanales.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

#### **Artículo 34.- Vacaciones.**

1.- Se establece un período vacacional de treinta días naturales que deberán ser disfrutadas dentro del año natural al que correspondan. En caso de menor permanencia en la empresa, el empleado las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida, comenzando las mismas bien en el primer día natural del mes y terminando el treinta, bien de forma fraccionada en dos quincenas separadas de días naturales del uno al quince y/o del dieciséis al treinta de cada mes, salvo pacto entre las partes. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La empresa podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de cada centro de trabajo, e igualmente establecer el número máximo de trabajadores que estando asignados a un mismo servicio, puedan disfrutar de forma simultánea su período vacacional, según lo recogido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- En la fijación de los períodos de vacaciones se establecerá un orden de prelación en la elección según los siguientes criterios:

- 1.º- De tener hijos en edad escolar, el disfrute en período no académico.
- 2.º- Mayor antigüedad.

En caso de existir varios trabajadores en las anteriores circunstancias y que por razones organizativas no pudieran disfrutar todos de las vacaciones en idéntico período, entrarán en aplicación las circunstancias previstas en los apartados a) y b).

Los trabajadores en los supuestos 1.º y 2.º alternarán su primacía en la elección de período vacacional, de tal manera que en los años pares elegirán en primer lugar los trabajadores del apartado 1.º en segundo lugar los del apartado 2 y en los años impares en primer lugar los del apartado 2.º y en segundo lugar los del apartado 1.º

- a) En caso de concurrir la misma antigüedad en los años impares o el hecho de tener hijos en edad escolar en los años pares: El de mayor edad.
- b) De persistir la concurrencia: Personal que lleve más tiempo sin disfrutar vacaciones en el turno sobre el que exista concurrencia de peticionarios.

Las solicitudes correspondientes a los turnos de vacaciones deberán estar entregadas antes del 30 de abril, por escrito al responsable o, en su defecto, a RRHH, ya que de no ser así, se perderá la primacía de opción en favor del orden cronológico de petición.

## **Artículo 35.- Permisos y licencias.**

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo legalmente establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Si la previa justificación no fuera posible, ésta deberá presentarse, imprescindiblemente, en el plazo máximo de 48 horas a contar desde su reincorporación al trabajo después del permiso.

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio.

2.- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3.- Un día por traslado del domicilio habitual.

4.- En caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal podrá ausentarse por el tiempo indispensable, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un período determinado, en cuyo caso se estará a lo que tales normas dispongan, en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

El deber público mencionado, ha de ser personalísimo y por tanto no alcanza a aquellos que puedan cumplirse mediante representantes.

5.- Se reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar cada día laborable de un descanso, retribuido económicamente, de 15 minutos, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas.

6.- Será potestativo de la dirección otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el trabajador no pueda disponer de permisos ni de vacaciones.

Las licencias deben disfrutarse en la fecha en que se produce la necesidad.

## CAPÍTULO V

### Seguridad e higiene en el trabajo

#### Artículo 36.- La seguridad en el trabajo.

Los trabajadores y la dirección de la empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la Seguridad e Higiene en el trabajo y todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales, por ello tienen primacía las actuaciones cotidianas encaminadas a proteger al trabajador contra los posibles riesgos que puedan derivarse de las ejecuciones de sus trabajos.

De la Seguridad e Higiene en el trabajo son responsables tanto la empresa, como sus trabajadores, no pudiendo por tanto, dejar de colaborar, ni uno solo de ellos en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

En este sentido, se tomarán las medidas apropiadas por parte de la empresa y de los trabajadores para que los nuevos procesos tecnológicos no supongan incremento del riesgo. Así pues todas las nuevas técnicas o procesos de trabajo, aparte de sus objetivos, tendrán normalizadas sus condiciones de Seguridad e Higiene.

#### Artículo 37.- Equipos de trabajo y medios de protección.

La empresa facilitará el equipo de trabajo y protección adecuado al riesgo de cada actividad, siendo obligación de todos los empleados el uso del mismo, así como el respeto a las normas elaboradas para los trabajos específicos.

Igualmente usarán adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Los trabajadores mantendrán en perfectas condiciones de conservación los elementos de protección que se les entreguen, haciendo adecuado uso de ellos, debiendo poner en conocimiento de sus superiores de inmediato, cualquier defecto que observen en los mismos.

Con objeto de evitar posibles accidentes, todos los trabajadores tendrán la obligación de denunciar las condiciones peligrosas existentes en su trabajo a su responsable asignado.

## CAPÍTULO VI

### Faltas y sanciones

#### Artículo 38.- Faltas.

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador tendrán la consideración de faltas que, atendiendo a su importancia, trascendencia y circunstancias que califiquen su conducta, se clasifican en: Leves, Graves o Muy Graves.

## 1.- Faltas leves:

Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, con retraso sobre el horario de entrada inferior en su conjunto a treinta minutos, sin la debida justificación.  
  
En este apartado se incluirán, con las mismas características, el incumplimiento por exceso en el tiempo asignado al descanso, o el salir del centro de trabajo con antelación a la finalización de la jornada.
2. No notificar con carácter previo o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta de asistencia al trabajo la razón de la misma, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del trabajo, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
5. La falta ocasional de aseo, limpieza o incumplimiento de las normas usuales de convivencia, cuando ello ocasione reclamaciones y/o quejas de sus compañeros, clientes o superiores.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, dentro de los 15 días siguientes a haberlo efectuado.
7. La discusión entre trabajadores en los lugares de trabajo o durante el servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta grave.
8. Faltar al trabajo, injustificadamente, un día en un período de treinta días. Cuando se trate de personal a turnos, la ausencia injustificada sin preaviso, con un mínimo de 12 horas de antelación, al responsable del servicio, será considerada como falta grave.
9. Hacer uso de las prendas de trabajo de la empresa fuera de la jornada laboral, sin la expresa autorización.
10. La inasistencia injustificada y/o la falta de interés a las acciones formativas realizadas por la empresa.
11. No presentar los partes de baja, alta y confirmación de I.T. (Incapacidad Temporal) en los plazos legalmente establecidos, actualmente fijados en tres días, desde su emisión. Si tales irregularidades se cometieran intencionadamente o de forma maliciosa, serán constitutivas de falta grave, y si deparasen perjuicio para la empresa, como muy graves.
12. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores/as.
13. Los errores reiterados e inexcusables, así como la falta de atención y diligencia debida en las tareas relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que no cause perjuicio a los compañeros o a la empresa.

## 2.- Faltas graves:

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, en un período de un mes, o cuando el conjunto de estas tres supere los treinta minutos, o una sola falta cuando tuviese que relevar a otro compañero.
2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta días naturales. Cuando se trate de personal a turnos, la ausencia injustificada sin preaviso, con un mínimo de 12 horas de antelación, al responsable del servicio, será considerada como falta muy grave.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social obligatoria o voluntaria, o a las retenciones en concepto de I.R.P.F. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a las instrucciones y órdenes del personal con poder de mando. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
6. La habitual y continuada falta de aseo y limpieza durante la jornada laboral.
7. La desidia, negligencia o imprudencia en el desempeño del trabajo, así como la inobservancia de las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, impuestos tanto por las normas legales, procedimientos o métodos de trabajo de carácter interno, como por indicación empresarial.  
  
Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
8. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios el uniforme o las herramientas de la empresa.
9. La embriaguez y/o consumo de sustancias psicotrópicas, aun cuando se realice fuera del horario laboral, siempre que repercuta en el trabajo.
10. No atender al público o a los clientes con la diligencia y corrección debida.
11. Cuando por una negligente custodia se produzca extravío o pérdida, se causen desperfectos o se inutilicen materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
12. No poner en conocimiento de sus superiores, y de forma inmediata, cualquier defecto que observen en los elementos de protección, tanto que se les entreguen, como que manipulen, siendo considerada como muy grave si de ello se derivase daño para personas o instalaciones.
13. Cuando localizado y avisado un empleado, incluso fuera de su jornada laboral, de la necesidad de su presencia por circunstancias de carácter extraordinario,

definidas en el artículo 26 apartado 2.4.1., éste no se presentase en el lugar acordado sin causa justificada.

14. Facilitar el acceso al centro de trabajo o instalaciones de la empresa a personas no autorizadas.
15. La vulneración de la prohibición de fumar dentro de los centros de trabajo y anexos a los mismos. Si fuese en locales o zonas con riesgo de explosión o incendio, se considerará falta muy grave.
16. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.
17. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera y octava de las faltas leves.

### **3.- Faltas muy graves:**

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Faltar tres o más días durante un período de 30 días, sin causa que lo justifique.
2. Más de diez incumplimientos de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo cometidos en un período de seis meses naturales, o cuando las faltas de puntualidad injustificadas superen en su conjunto los 60 minutos en un mes.
3. La falsedad en las circunstancias del accidente, la simulación de enfermedad y/o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.
4. La desobediencia a los superiores jerárquicos que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cuando de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa.
5. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la empresa, trabajadores o terceros tanto dentro como fuera de las dependencias de la empresa o durante el servicio en cualquier lugar.
6. El delito de hurto o complicidad en el mismo de electricidad, telecomunicaciones o cualquier producto, bien o servicio de la empresa.
7. Cuando de forma dolosa se haga desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
8. La negligencia o imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para el mismo u otros trabajadores o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la empresa o de terceros ajenos a ella.
9. La embriaguez y/o el consumo de sustancias psicotrópicas en las instalaciones de la empresa o vistiendo el uniforme de la empresa.

Asimismo, la venta o distribución de drogas, fármacos prohibidos o sustancias que modifiquen la conducta y el comportamiento psíquico en general, dentro de las dependencias de la empresa, así como asistir al trabajo bajo su influencia.

10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
11. El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o conozca por causa o con ocasión de su relación laboral con la empresa.

12. La divulgación de información confidencial o propia de la empresa, de sus clientes o proveedores que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD.
13. El empleo de los medios de comunicación de la empresa (teléfono, fax, emisora de radio, conexión vía módem, ordenadores, etc.) y el uso de Internet para fines ajenos a lo laboral, salvo permiso expreso de la empresa.
14. Falsificar o tergiversar datos o documentos de la empresa.
15. La introducción de virus o elementos agresivos en el soporte informático, o cualquier otra manipulación de forma indebida de los soportes informáticos que puedan paralizar, anular o causar daño en las aplicaciones informáticas o bases de datos.
16. Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la empresa, así como recibir gratificaciones de los clientes y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.  
  
Dichas realizaciones comerciales o industriales incluirán tanto las efectuadas a título lucrativo, como gratuitamente.
17. Las ofensas escritas o verbales o la violencia física a superiores, a las personas que trabajen en la empresa, a los clientes de la misma o a personas ajenas a la empresa que concurran a los locales o instalaciones de la empresa.
18. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
19. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o cuando el abandono haya puesto en peligro a los demás empleados o las instalaciones de la empresa o haya supuesto un perjuicio importante para la misma.
20. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
21. Realizar acciones que puedan deteriorar gravemente la imagen pública de la empresa.
22. Efectuar trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones de la Seguridad Social, siempre que exista la incompatibilidad, legal o reglamentariamente establecida.
23. El acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso o discriminación de origen racial o étnico, religioso o convicción, discapacidad, edad o género a las personas que trabajan en la empresa.
24. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses.
25. El personal que encubra las faltas de sus subordinados, ante la dirección de la empresa, incurrirá en la misma responsabilidad que su subordinado.
26. Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y séptima de las faltas leves y en la segunda, tercera, quinta, séptima, undécima y duodécima de las faltas graves.

27. El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o prestaciones de la Seguridad Social, siempre que exista la incompatibilidad, legal o reglamentariamente establecida.
28. Prevalerse del puesto de trabajo para obtener beneficio propio.
29. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
30. Simular la presencia propia o de otro trabajador, alterando los registros y control de entrada y salida del trabajo.

## **Artículo 39.- Sanciones.**

### 1.- Por Faltas Leves:

- a) Amonestación de forma verbal o por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

### 2.- Por Faltas Graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

### 3.- Por Faltas Muy Graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis hasta noventa días.
- b) Despido con pérdida total de sus derechos en la empresa.

Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito o falta.

## **Artículo 40.- Procedimiento sancionador.**

La imposición de sanciones por la dirección, consecuentes a la comisión de faltas leves, graves o muy graves, estarán sometidas a los requisitos especificados a continuación, con excepción de lo establecido por la ley para los representantes de los trabajadores.

La dirección de la empresa, cuando considere necesario obtener mayor información en el esclarecimiento de los hechos o su autoría o cuando existan riesgos de manipulación o destrucción de pruebas, podrá establecer como medida cautelar la suspensión de empleo de aquellos trabajadores que se considere relacionados con los hechos investigados. Esta medida cautelar, tendrá la duración imprescindible para la aclaración de los hechos, así como la imputación de responsabilidad.

1.- En las faltas graves y muy graves la empresa notificará por escrito al trabajador el hecho reputado como tal, dándole un plazo de tres días naturales para alegar a la dirección lo que en su derecho estime.

2.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa.

3.- De no aceptar el trabajador o en su caso el representante legal, firmar la recepción de la notificación indicada en el apartado 1.º de este artículo, o en su caso la correspondiente



sanción, se considerará ésta válidamente efectuada si dicha negativa es presenciada por al menos dos testigos.

4.- Los plazos de prescripción para las faltas leves, graves y muy graves quedarán interrumpidos con las notificaciones mencionadas en los apartados 1.º y, en su caso, 3.º de este artículo y volverá a reanudarse dicho plazo, una vez transcurridos los tres días anteriormente indicados.

5.- La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VII

### Disposiciones finales

#### **Artículo 41.- Normas complementarias.**

En todo lo no expresamente pactado en este convenio, se estará a lo establecido en la normativa legal vigente, así como en las condiciones pactadas en los contratos individuales.

#### **Artículo 42.- Vinculación a la totalidad.**

Ambas representaciones convienen que, constituyendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, consideran el convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobara la totalidad del contenido y actual redacción, o fuese derogado posteriormente por cualquier causa, debiendo ser examinado de nuevo su contenido.

#### **Artículo 43.- Cláusula derogatoria.**

El presente convenio colectivo sustituye y deroga en su integridad a todos los convenios colectivos que Gaselec Diversificación S.L. tuviese suscritos con anterioridad, así como sus normativas complementarias o subsidiarias.

#### **Artículo 44.- Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria, integrada por dos representantes legales de los empleados y dos representantes de la dirección de la empresa.

Funciones:

- Aplicación e interpretación del convenio.
- Mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este convenio.
- Todas las restantes funciones que a la Comisión Paritaria le asigna el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento:

- Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros.
- Si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, las partes firmantes de este convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado.

Las partes se comprometen, a partir del momento de planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción coactiva ni de fuerza sin previo sometimiento a la Comisión Paritaria que se nombra al efecto, y que deberá emitir su resolución en un plazo no superior a veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de convocatoria.

## **Artículo 45.- Cláusula de inaplicación.**

Según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá modificar las materias que se detallan a continuación, siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Si la empresa quiere proceder a la inaplicación de alguna de estas materias, deberá abrir un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores en la empresa que tendrá una duración máxima de 15 días, debiendo acreditar suficientemente en este período de consultas, las causas y los motivos que justifican la inaplicación.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa. En caso de acuerdo en el seno de la empresa, ambas partes notificarán el acuerdo a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación y, en su caso, si así lo deciden las partes, al procedimiento de arbitraje.

El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del convenio, deberá concretar las nuevas condiciones a aplicar a las personas trabajadoras de la empresa, y la vigencia de la inaplicación, la cual no podrá prolongándose más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

ANEXOS

Anexo 1.- Tabla salarial por grupos y grados o niveles.

GASELEC DIVERSIFICACIÓN, S.L.							
CUADRO SALARIAL POR GRUPOS Y GRADOS O NIVELES							
Salario Base				Plus Residencia*	P. Extras	Total Málaga	Total Melilla*
Grupo	Grado/Nivel	Mensual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
1	Gerente	3.821,82	45.861,84	11.465,46	7.643,64	53.505,48	64.970,94
1	12	3.084,27	37.011,24	9.252,81	6.168,54	43.179,78	52.432,59
1	11	2.775,83	33.309,96	8.327,49	5.551,66	38.861,62	47.189,11
1	10	2.498,16	29.977,92	7.494,48	4.996,32	34.974,24	42.468,72
1	9	2.248,49	26.981,88	6.745,47	4.496,98	31.478,86	38.224,33
1	8	2.023,54	24.282,48	6.070,62	4.047,08	28.329,56	34.400,18
1	7	1.821,36	21.856,32	5.464,08	3.642,72	25.499,04	30.963,12
1	6	1.639,10	19.669,20	4.917,30	3.278,20	22.947,40	27.864,70
1	5	1.475,19	17.702,28	4.425,57	2.950,38	20.652,66	25.078,23
1	4	1.255,30	15.063,60	3.765,90	2.510,60	17.574,20	21.340,10
1	3	1.248,38	14.980,56	3.745,14	2.496,76	17.477,32	21.222,46
1	2	1.186,09	14.233,08	3.558,27	2.372,18	16.605,26	20.163,53
1	1	950,90	11.410,80	2.852,70	1.901,80	13.312,60	16.165,30
2	8	2.203,04	26.436,48	6.609,12	4.406,08	30.842,56	37.451,68
2	7	1.982,63	23.791,56	5.947,89	3.965,26	27.756,82	33.704,71
2	6	1.784,46	21.413,52	5.353,38	3.568,92	24.982,44	30.335,82
2	5	1.445,33	17.343,96	4.335,99	2.890,66	20.234,62	24.570,61
2	4	1.386,13	16.633,56	4.158,39	2.772,26	19.405,82	23.564,21
2	3	1.300,86	15.610,32	3.902,58	2.601,72	18.212,04	22.114,62
2	2	1.073,62	12.883,44	3.220,86	2.147,24	15.030,68	18.251,54
2	1	998,7	11.984,40	2.996,10	1.997,40	13.981,80	16.977,90
3	11	1.897,05	22.764,60	5.691,15	3.794,10	26.558,70	32.249,85
3	10	1.674,37	20.092,44	5.023,11	3.348,74	23.441,18	28.464,29
3	9	1.536,64	18.439,68	4.609,92	3.073,28	21.512,96	26.122,88
3	8	1.383,00	16.596,00	4.149,00	2.766,00	19.362,00	23.511,00
3	7	1.316,75	15.801,00	3.950,25	2.633,50	18.434,50	22.384,75
3	6	1.279,33	15.351,96	3.837,99	2.558,66	17.910,62	21.748,61
3	5	1.120,12	13.441,44	3.360,36	2.240,24	15.681,68	19.042,04
3	4	1.008,31	12.099,72	3.024,93	2.016,62	14.116,34	17.141,27
3	3	907,38	10.888,56	2.722,14	1.814,76	12.703,32	15.425,46
3	2	788,29	9.459,48	2.364,87	1.576,58	11.036,06	13.400,93
3	1	687,47	8.249,64	2.062,41	1.374,94	9.624,58	11.686,99

<b>GASELEC DIVERSIFICACIÓN, S.L.</b>							
<b>CUADRO SALARIAL POR GRUPOS Y GRADOS O NIVELES</b>							
<b>Salario Base</b>				<b>Plus Residencia*</b>	<b>P. Extras</b>	<b>Total Málaga</b>	<b>Total Melilla*</b>
<b>Grupo</b>	<b>Grado/Nivel</b>	<b>Mensual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>
4	10	1.229,95	14.759,40	3.689,85	2.459,90	17.219,30	20.909,15
4	9	1.200,79	14.409,48	3.602,37	2.401,58	16.811,06	20.413,43
4	8	991,49	11.897,88	2.974,47	1.982,98	13.880,86	16.855,33
4	7	962,02	11.544,24	2.886,06	1.924,04	13.468,28	16.354,34
4	6	892,21	10.706,52	2.676,63	1.784,42	12.490,94	15.167,57
4	5	803	9.636,00	2.409,00	1.606,00	11.242,00	13.651,00
4	4	774,12	9.289,44	2.322,36	1.548,24	10.837,68	13.160,04
4	3	749,05	8.988,60	2.247,15	1.498,10	10.486,70	12.733,85
4	2	722,67	8.672,04	2.168,01	1.445,34	10.117,38	12.285,39
4	1	648,6	7.783,20	1.945,80	1.297,20	9.080,40	11.026,20

\*Sólo aplicable a trabajadores con su centro de trabajo en Melilla.



## MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

### DELEGACIÓN DE GOBIERNO EN MELILLA

#### Área de Trabajo e Inmigración

**92.- RESOLUCIÓN DE FECHA 25 DE ENERO DE 2016, RELATIVA AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MELILLA FUNZIONA, S.L.**

**Convenio o Acuerdo:** MELILLA FUNZIONA S.L.

**Expediente:** 52/01/0005/2016

**Fecha:** 27/01/2016

**Asunto:** RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

**Destinatario:** M.<sup>a</sup> ÁNGELES TREJO JIMÉNEZ

**Código:** 52100072012016.

**Resolución de fecha 25 de enero de 2016 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 FUNZIONA S.L.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa MELILLA FUNZIONA S.L. que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 2015, por la representación de las partes 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, en uso de las atribuciones que le confiere el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, de Integración de las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en las Delegaciones de Gobierno, por delegación del Delegado de Gobierno en Melilla, según la Resolución de 11.5.2000 BOME de 25 de mayo.

#### 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.

##### Segundo.

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

Melilla, 25 de enero de 2016.

El Delegado de Gobierno,

P.D. (Resol. 11.5.2000 BOME de 25 de mayo)

La Directora del Área de Trabajo e Inmigración,

Antonia Basante Ortiz

## CONVENIO COLECTIVO DE MELILLA FUNZIONA, S. L.

### Preámbulo.

1.- Determinación de las partes que lo conciertan, legitimación y eficacia.

El presente convenio colectivo de empresa de MELILLA FUNZIONA S. L., se suscribe por un lado por la representación de la empresa y por otro, por la representación legal de los empleados de la misma con el objetivo de establecer el marco de referencia de las relaciones laborales entre Melilla Funziona S.L. y sus empleados.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir un convenio colectivo de carácter estatutario.

En este sentido este convenio colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la ley le confieren, incorporando con tal carácter la regulación de las condiciones laborales básicas para Melilla Funziona S.L. y los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

2.- Principios que informan el presente convenio.

Tanto la negociación como el contenido material del presente convenio se han inspirado en los siguientes principios que son fuente esencial para su correcta aplicación e interpretación: Principio de buena fe, principio de autonomía de la voluntad de las partes, principio de no discriminación y principio de diálogo social.

El presente convenio colectivo sustituye y deroga en su integridad a todos los convenios colectivos que Melilla Funziona S.L. tuviese suscritos con anterioridad.

## CAPÍTULO I

### Extensión y ámbito del convenio

#### Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo que Melilla Funziona S.L. tiene instalados en todo el territorio español, así como en los que se puedan crear en el futuro durante su período de vigencia.

#### Artículo 2.- Ámbito personal y funcional.

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal de plantilla que presta sus servicios en Melilla Funziona S.L., cualesquiera que sean sus cometidos. En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3.- Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio será desde el día 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018.

## **Artículo 4.- Denuncia y prórroga del convenio.**

El presente convenio, una vez agotada su vigencia, se prorrogará tácitamente por años naturales si no es denunciado con un preaviso de dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de la pertinente prórroga formalmente instada por cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a la otra parte.

Si existiese denuncia por cualquiera de las partes, el convenio colectivo mantendrá su vigencia durante un año, desde su fecha prevista de finalización, debiéndose constituir la Comisión Negociadora del convenio colectivo en el plazo de un mes desde su denuncia.

## **CAPÍTULO II**

### **La organización del trabajo**

#### **Artículo 5.- Normas generales.**

1.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, pudiendo establecer los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y dirección del trabajo que se consideren más convenientes, así como adoptar nuevos métodos, de acuerdo siempre con las normas legales vigentes.

2.- El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le encomienden dentro del cometido general de su puesto de trabajo, con la diligencia y colaboración que marquen las disposiciones legales así como el presente convenio colectivo.

3.- La dirección de la empresa, por su parte, ejercerá su facultad de dirección y organización respetando la debida dignidad personal del trabajador, promoviendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y cumpliendo las medidas de prevención de riesgos laborales.

4.- La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y condiciones de trabajo en la empresa. La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresa y trabajadores.

#### **Artículo 6.- Comunicaciones internas.**

Las comunicaciones, sugerencias, peticiones o reclamaciones que cualquier trabajador desee hacer llegar a la dirección de la empresa, deberán ser entregadas a su responsable inmediato. En caso de no haber obtenido contestación, en un plazo de siete días, ésta podrá ser entregada directamente a la dirección, siendo considerada válida la fecha en que fue presentada al inmediato superior.

#### **Artículo 7.- Relaciones con clientes y público.**

1.- El personal tiene la obligación de guardar la máxima cortesía, corrección y consideración con los clientes y público en general, atendiendo convenientemente sus observaciones y reclamaciones.

2.- El trabajador no podrá aceptar o recibir gratificaciones dinerarias o en especie, u obsequios por parte de personas o entidades ajenas a la empresa, por servicios realizados en el desempeño de su cargo o empleo.

## **Artículo 8.- Actividades no permitidas.**

Expresamente se establece en el presente convenio la total prohibición de que los trabajadores de la plantilla puedan efectuar bien de forma autónoma o al servicio de terceras personas físicas o jurídicas, actuaciones comerciales, técnicas o industriales que de alguna forma puedan estar conexas o entren en competencia con las actividades empresariales propias de la compañía para la que trabajan.

## **Artículo 9.- Asistencia, puntualidad y disciplina.**

1.- La dirección de la empresa vigilará y controlará que sus empleados cumplan con los horarios establecidos y tengan obligatoriamente una presencia efectiva en el trabajo.

En este sentido se cumplirán las normas dadas por la empresa, relativas al registro y control de entradas y salidas.

2.- Se entiende por presencia efectiva, encontrarse en el puesto de trabajo realizando las tareas asignadas en el mismo instante del inicio de la jornada laboral y realizar las tareas propias hasta el mismo instante de la finalización de la jornada, teniéndose en cuenta lo estipulado en el artículo 34.5 del E.T.

3.- El personal desempeñará su cometido profesional cumpliendo las órdenes, normas e instrucciones que reciba de sus superiores y colaborará con ellos en el desempeño del trabajo y en la obtención de los objetivos de la empresa.

## **Artículo 10.- Equipos, utillajes y materiales asignados.**

1.- El personal velará celosamente por el cuidado de la maquinaria, utillaje, objetos, vehículos, materiales y herramientas puestos a su disposición, comunicando inmediatamente cualquier incidencia que se produzca en los mismos.

2.- Los vehículos de la empresa se consideran herramientas y, por tanto, es obligación de todos los que se encuentren habilitados por la autoridad administrativa competente. Su uso será de forma prudente y sensata, cumpliendo estrictamente las normas de circulación.

3.- El vestuario y prendas de trabajo entregadas por la empresa se hacen en condición de depósito, por lo cual el trabajador se hace responsable de conservarlo y usarlo debidamente, quedándose obligado a devolver el mismo cuando sea requerido por la empresa.

Los trabajadores que reciban prendas de vestuario, las usarán obligatoriamente durante toda la jornada laboral.

Dichas prendas de trabajo y vestuario, al ser un signo corporativo e identificativo de la empresa, no podrán ser usadas fuera de la jornada laboral.

4.- Todo personal que tenga a su disposición equipos, vehículos, utillajes, materiales o vestuario, será responsable de la conservación y uso del mismo.

## **Artículo 11.- Productividad.**

1.- La dirección y los trabajadores se comprometen a mantener e incrementar, si fuera posible, el actual nivel de rendimiento y productividad en el trabajo.



2.- A este fin la empresa podrá realizar los estudios cuantitativos y cualitativos necesarios para la definición, valoración e incremento de la productividad de los puestos de trabajo, aspirando, en este sentido, a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el empleado más idóneo, por sus cualidades profesionales, técnicas y humanas.

## **Artículo 12.- Polivalencia.**

Debido a las características de la empresa y sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual en el puesto que tenga asignado, cuando sean requeridos para ello, deberán prestar sus servicios dentro de su grupo profesional y dentro de su grado de preparación y competencia, donde en caso de necesidad y a indicación de sus jefes resulte preciso, siempre que ello no suponga una vejación o menoscabo de su aptitud profesional o un riesgo para el empleado, para otras personas o para las instalaciones.

## **Artículo 13.- Personal con mando.**

1.- La ética ha de impregnar todas las decisiones de directivos y personal con mando, y formar parte consustancial de la cultura de empresa.

2.- Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de la autoridad suficiente. Dicha obligación la conjugará con el deber de procurar elevar el nivel técnico, profesional, y la seguridad de los trabajadores, en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

3.- En todo trabajo o servicio corresponderá la responsabilidad de su ejecución al empleado que esté al frente del mismo. Tendrá siempre autoridad sobre el personal que se encuentre a sus órdenes y deberá dar cuenta inmediata y detallada a su responsable superior de todas las incidencias que ocurran en el trabajo que realicen. En ausencia del responsable le sustituirá el profesional que sea designado por la empresa.

4.- El personal con mando que encubra las faltas de sus subordinados, ante la dirección de la empresa, incurrirá en la responsabilidad correspondiente.

## **Artículo 14.- Clasificación de grupos y grados o niveles profesionales.**

Los grupos profesionales que integran a todo nuestro personal son los siguientes:

- Grupo I.- Grupo profesional de titulados universitarios de 2.º y 3.º ciclo.
- Grupo II.- Grupo profesional de titulados universitarios de 1.º ciclo o técnicos de grado superior.
- Grupo III.- Grupo profesional de técnicos de grado medio.
- Grupo IV.- Grupo profesional de técnicos no titulados.

Cada uno de los grupos profesionales descritos, será de aplicación tanto al área técnica, como administrativa o al comercial, siendo el desglose de sus grados o niveles profesionales el siguiente:

Grupo I.- Titulados universitarios de 2.º y 3.º ciclo.

Gerente

Grado 12

Grado 11

Grado 10  
Grado 9  
Grado 8  
Grado 7  
Grado 6  
Grado 5  
Grado 4  
Grado 3  
Grado 2  
Grado 1

Grupo II.- Titulados universitarios de 1.<sup>er</sup> ciclo o técnicos de grado superior.

Grado 8  
Grado 7  
Grado 6  
Grado 5  
Grado 4  
Grado 3  
Grado 2  
Grado 1

Grupo III.- Técnicos de grado medio.

Grado 11  
Grado 10  
Grado 9  
Grado 8  
Grado 7  
Grado 6  
Grado 5  
Grado 4  
Grado 3  
Grado 2  
Grado 1

Grupo IV.- Técnicos no titulados.

Grado 10  
Grado 9  
Grado 8  
Grado 7

Grado 6

Grado 5

Grado 4

Grado 3

Grado 2

Grado 1

## **Artículo 15.- Grupo profesional de titulados universitarios de 2.º y 3.º ciclo.**

1.- Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que, con título de Licenciatura, Máster o Doctorado, impartido en centros de formación reconocidos oficialmente o a ella equiparada con convalidación oficial, sean contratados en función de la misma, así como aquellos profesionales que por su alta cualificación y experiencia se encuentren en posesión de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones propias de este grupo.

2.- Como criterio general desarrollarán tareas de coordinación, responsabilidad y mando en niveles gerenciales, coordinadores de área, etc., y sus funciones estarán relacionadas con tareas de alta complejidad y heterogeneidad, estableciendo objetivos, coordinando, supervisando y tomando decisiones con alto nivel de autonomía.

Dentro de este grupo profesional existirán trece grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 16.- Grupo profesional de titulados universitarios de 1.º ciclo o técnicos de grado superior.**

1.- Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que dispongan de titulación de estudios de 1.º ciclo universitario, impartido en centros de formación reconocidos oficialmente o a él equiparado con convalidación oficial, o los técnicos que acrediten una Formación Profesional de Grado Superior y sean contratados en función del mismo, así como aquellos profesionales que por su alta cualificación y experiencia se encuentren en posesión de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones propias de este grupo.

2.- Como criterio general desarrollarán funciones (dependiendo del área: de carácter técnico o asimiladas con la administración y gestión), relacionadas con tareas de alta complejidad y heterogeneidad, que impliquen el más alto nivel de competencia dentro de su especialidad, y/o funciones de integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

Dentro de este grupo profesional existirán ocho grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 17.- Grupo profesional de técnicos de grado medio.**

Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que dispongan de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o, en su caso, titulación universitaria, de Formación Profesional de Grado Superior o similar impartida en centros de formación reconocidos oficialmente y sean contratados en función de la misma, así

como aquellos profesionales que por su alta cualificación y experiencia se encuentren en posesión de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones propias de este grupo.

Dentro de este grupo profesional existirán once grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 18.- Grupo profesional de técnicos no titulados.**

Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que no cumplan los requisitos exigibles para los grupos anteriormente definidos.

Dentro de este grupo profesional existirán diez grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 19.- Grupos profesionales.**

1.- De acuerdo con lo dispuesto en este convenio, a cada trabajador se le concederá el grupo profesional que le corresponda, atendiendo a su formación, responsabilidades asumidas y las condiciones de su tarea.

2.- La clasificación del personal realizada en este convenio, es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertos todos los niveles profesionales, profesiones o tareas señaladas, ya que la empresa, teniendo en cuenta sus características especiales y sus previsiones, puede no tener cubiertas algunas de ellas.

3.- Dentro del concepto de diligencia debida en la prestación laboral, deberán realizarse aquellas actividades auxiliares o instrumentales que constituyen elementos normales u ordinarios para la ejecución del trabajo, aunque no se expliciten detalladamente en el esquema funcional de la ocupación. Quedan comprendidas actividades tales como usar el teléfono, acciones lógicas de carga y descarga, transporte o traslación, utilización de terminales, fotocopiado o introducción de documentos en fax, utilización de los vehículos de la empresa, limpieza y conservación de útiles o herramientas asociadas a actividades profesionales, etc.

4.- El personal adscrito a los mencionados niveles profesionales lo estará en base a las necesidades reales de la empresa, no existiendo por tanto un mínimo o un máximo de trabajadores adscritos a funciones, tareas, responsabilidades o niveles.

## **Artículo 20.- Período de prueba.**

El personal que ingrese en la empresa quedará sometido a un período de prueba de seis meses de duración para los técnicos titulados y de tres meses para los demás trabajadores, interrumpiéndose el cómputo del mismo si sobreviniese situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, u otras situaciones análogas.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

## **Artículo 21.- Movilidad funcional.**

Si como consecuencia de la movilidad funcional se desarrollasen funciones superiores a las del grupo profesional, se estará a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 22.- Movilidad geográfica.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique, se estará a lo legislado en el artículo 40 del E.T.

El trabajador percibirá en este caso, los gastos que suponga dicho traslado, tanto propios como de sus familiares, de primer grado que con él convivan y enseres, percibiendo además una indemnización por el traslado equivalente a tres mensualidades de su salario.

No tendrá el carácter de movilidad geográfica el traslado de personal entre centros de trabajo situados en la misma ciudad. Realizándose, esta asignación, cuando la dirección de la empresa lo estimase oportuno, para lograr una mayor operatividad en el servicio.

## **CAPÍTULO III**

### **Régimen económico**

## **Artículo 23.- Retribución económica por grupos profesionales.**

La tabla salarial que figura en el Anexo 1 del presente convenio colectivo será la base de referencia inicial para cualquier revisión salarial a partir del día 1 de enero del 2016.

Para los años 2016 y siguientes, la revisión salarial será un incremento del 1% sobre el I.P.C. real establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de cada año. En caso de IPC con valores negativos superiores al -1% no se aplicará modificación alguna en las condiciones de la tabla salarial vigente.

Cualquier modificación de la tabla salarial como consecuencia del párrafo anterior tendrá efectos desde el 1 de enero de cada año y se aplicará sobre el salario base de la tabla salarial vigente.

## **Artículo 24.- Proporcionalidad salarial.**

Todas las retribuciones que se regulan en el presente convenio, se contraen y corresponden con la jornada completa establecida por Melilla Funziona S.L.

Si se trabajase jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada trabajada, respetándose en todo caso lo dispuesto en el artículo 30 del E.T.

## **Artículo 25.- Estructura retributiva.**

En cada grupo profesional se distinguirán diferentes niveles funcionales y retributivos, identificados con números sucesivos del 1 en adelante, siendo el nivel 1 el grado inferior de cada grupo.

## **Artículo 26.- Conceptos salariales.**

El salario está compuesto por el salario base y los complementos salariales que se mencionan.

## 1.- Salario Base.

Será la cantidad principal del salario, la cual se refleja para cada grupo profesional y nivel en la tabla salarial adjunta como Anexo 1.

## 2.- Complementos Salariales.

Se establecen los siguientes complementos salariales:

2.1. Por residencia.

2.2. Extraordinarios.

2.3. Por puesto de trabajo.

2.4. Por cantidad de trabajo.

Estos complementos salariales no son consolidables, y solo se percibirán en la medida en que se mantengan las condiciones por las que se cobran.

2.1.- Por residencia.

Tendrán derecho al plus de residencia, los trabajadores que presten su trabajo y fijen su residencia en la ciudad de Melilla. Su importe será el expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1. El importe resultante se abonará fraccionado en partes iguales en las doce mensualidades naturales del año.

2.2.- Extraordinarios.

2.2.1. Pagas extraordinarias.

Serán dos pagas extraordinarias, siendo su importe el expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1, siendo su devengo anual y su pago el 17 de julio y el 15 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

2.3.- Por puesto de trabajo.

2.3.1. Plus de trabajo nocturno.

Tendrán derecho a este plus los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las 22 horas y las 06 horas del día siguiente.

En este sentido, los trabajadores que efectúen dicha prestación percibirán un 25% del salario base correspondiente a un día, expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1.

Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el complemento exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Quedará exceptuado de dicho complemento el personal que, por trabajar horas extraordinarias en período nocturno, perciba el recargo correspondiente a dichas horas extraordinarias.

2.4.- Por cantidad de trabajo.

2.4.1. Horas extraordinarias.

Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir un óptimo rendimiento durante su jornada ordinaria de trabajo.

La prestación de las horas extraordinarias es voluntaria, salvo las reseñadas en el párrafo siguiente.

Teniendo en cuenta el carácter de la empresa, ésta podrá imponer la realización de horas extraordinarias, cuando se trate de casos de fuerza mayor que por su trascendencia sean del todo inaplazables, aun cuando ello ocurriese fuera de la jornada laboral.

En cualquiera de las situaciones anteriormente mencionadas, la empresa contactará con los trabajadores que sean precisos para su resolución, los cuales una vez localizados, por el medio que fuese, tendrán la obligación de presentarse en el lugar acordado, al objeto de realizar la prestación laboral que se precise.

Las horas extraordinarias se computarán por el tiempo efectivamente empleado en el lugar de trabajo.

La retribución por hora extraordinaria realizada, se calculará hallando el cociente entre el salario base anual, expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1, y el número de horas laborales de cada año, el cual se multiplicará por el recargo del 25%.

En cualquier caso, la dirección de la empresa podrá optar entre retribuir esas horas extraordinarias económicamente o en tiempo libre.

## **Artículo 27.- Indemnizaciones o suplidos.**

1.- Gastos por desplazamiento.

Aparte de los conceptos salariales mencionados en el artículo 26, el trabajador percibirá las cantidades que como consecuencia de la actividad empresarial le haya ocasionado un gasto.

Los gastos de manutención en los desplazamientos por desempeño de su tarea profesional, habrán de abonarse de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, siendo el reembolso máximo de gastos justificados de: 50,00 euros/día desglosado de la siguiente manera:

Desayuno: 4,00 euros.

Comida: 23,00 euros.

Cena: 23,00 euros.

Los gastos de desayuno, comida y cena serán reembolsados por la empresa por los importes máximos antes señalados, previa justificación con la factura correspondiente. Cualquier importe que exceda de los máximos fijados, correrá por cuenta del trabajador. En el caso de que el empleado haya de justificar comidas con otras personas y para que las facturas no sufran el riesgo de quedar invalidadas a efectos fiscales, debe evitarse realizar

anotaciones en el cuerpo de las mismas. La información sobre comensales, nombre de la empresa o cliente, etc., se incluirá en el reverso de la factura.

En ningún caso se devengarán los importes anteriormente indicados cuando el coste haya sido asumido por la empresa.

## **Artículo 28.- Retribuciones de carácter excepcional.**

Son complementos retributivos excepcionales acordados por la dirección de la empresa, en virtud de la mayor dedicación del empleado o de sus condiciones personales, en virtud de pactos individuales y expresos con aquellos, no siendo consolidables, puesto que tienen carácter temporal, y se mantendrán sólo en cuanto permanezcan vigentes las condiciones por las que se concedieron.

Dichas retribuciones de carácter excepcional son:

Plus por dedicación.- Acuerdo entre empresa y empleado, mediante el cual éste no podrá trabajar simultáneamente para otros empresarios, ni por cuenta propia, a cambio de una compensación económica.

Plus por especial responsabilidad.- Se abonará en función de la mayor responsabilidad de un puesto de trabajo. Para tener derecho al mismo es precisa la asunción de responsabilidades adicionales a las propias del puesto de trabajo.

Plus de no concurrencia.- Se abonará por acuerdo contractual entre empresa y empleado, por el cual el segundo no puede, una vez cesado, trabajar en ámbito empresarial que coincida sustancialmente con el de la empresa.

## **Artículo 29.- Tabla salarial.**

La escala salarial que corresponde a los diferentes grupos y niveles profesionales y que fijan las percepciones anuales brutas, para cada una de ellas, son las que se reflejan en la tabla salarial adjunta como Anexo 1, la cual mantendrá toda su estructura en toda la vigencia del convenio.

## **Artículo 30.- Impuestos y cuotas de la S.S.**

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, artículo 26.4 del E.T.

## **Artículo 31.- Forma de pago de la nómina.**

El abono de la nómina se efectuará por el sistema de transferencia bancaria a la entidad que libremente designe el trabajador.

Las variaciones de salarios que se produzcan por ascensos o cualquier otra circunstancia tendrán efecto económico desde la fecha en que realmente se haya producido dicha modificación.

## **Artículo 32.- Absorción y compensación de mejoras.**

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 26, apartado 5.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.



## CAPÍTULO IV

### Jornada, vacaciones, permisos y licencias

#### **Artículo 33.- Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales en cómputo anual, para todo el personal.

Los horarios se distribuyen, en función del tipo de jornada, de la siguiente forma:

1.- La Jornada laboral partida será, para todos los centros de trabajo, de:

Lunes a Viernes: 9'00 a 14'00 horas y

Lunes a Viernes: 17'30 a 20'30 horas.

2.- La Jornada laboral continuada se distribuirá, en todos los centros de trabajo, de:

Lunes a Viernes: 8'00 a 15'00 horas.

Sábados: 8'30 a 13'30 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo.

La Jornada a Turnos: Los turnos podrán ser abiertos cuando se realicen los días laborables, o cerrados cuando se realicen todos los días del año.

Asimismo, los turnos serán de ocho horas de duración en los de mañana y tarde y de diez horas de duración en los de noche, fijos o rotatorios según el calendario de turnos no excediendo de las 40 horas semanales.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

#### **Artículo 34.- Vacaciones.**

1.- Se establece un período vacacional de treinta días naturales que deberán ser disfrutadas dentro del año natural al que correspondan. En caso de menor permanencia en la empresa, el empleado las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

Las vacaciones se disfrutaran de forma ininterrumpida, comenzando las mismas bien en el primer día natural del mes y terminando el treinta, bien de forma fraccionada en dos quincenas separadas de días naturales del uno al quince y/o del dieciséis al treinta de cada mes, salvo pacto entre las partes. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La empresa podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de cada centro de trabajo, e igualmente establecer el número máximo de trabajadores que estando asignados a un mismo servicio, puedan disfrutar de forma simultánea su período vacacional, según lo recogido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- En la fijación de los períodos de vacaciones se establecerá un orden de prelación en la elección según los siguientes criterios:

- 1.º- De tener hijos en edad escolar, el disfrute en período no académico.
- 2.º- Mayor antigüedad.

En caso de existir varios trabajadores en las anteriores circunstancias y que por razones organizativas no pudieran disfrutar todos de las vacaciones en idéntico período, entrarán en aplicación las circunstancias previstas en los apartados a) y b).

Los trabajadores en los supuestos 1.º y 2.º alternarán su primacía en la elección de período vacacional, de tal manera que en los años pares elegirán en primer lugar los trabajadores del apartado 1.º en segundo lugar los del apartado 2 y en los años impares en primer lugar los del apartado 2.º y en segundo lugar los del apartado 1.º

- a) En caso de concurrir la misma antigüedad en los años impares o el hecho de tener hijos en edad escolar en los años pares: El de mayor edad.
- b) De persistir la concurrencia: Personal que lleve más tiempo sin disfrutar vacaciones en el turno sobre el que exista concurrencia de peticionarios.

Las solicitudes correspondientes a los turnos de vacaciones deberán estar entregadas antes del 30 de abril, por escrito al responsable o, en su defecto, a RRHH, ya que de no ser así, se perderá la primacía de opción en favor del orden cronológico de petición.

## **Artículo 35.- Permisos y licencias.**

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo legalmente establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Si la previa justificación no fuera posible, ésta deberá presentarse, imprescindiblemente, en el plazo máximo de 48 horas a contar desde su reincorporación al trabajo después del permiso.

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio.

2.- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3.- Un día por traslado del domicilio habitual.

4.- En caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal podrá ausentarse por el tiempo indispensable, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un período determinado, en cuyo caso se estará a lo que tales normas dispongan, en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

El deber público mencionado, ha de ser personalísimo y por tanto no alcanza a aquellos que puedan cumplirse mediante representantes.

5.- Se reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar cada día laborable de un descanso, retribuido económicamente, de 15 minutos, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas.

6.- Será potestativo de la dirección otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el trabajador no pueda disponer de permisos ni de vacaciones.

Las licencias deben disfrutarse en la fecha en que se produce la necesidad.

## CAPÍTULO V

### Seguridad e higiene en el trabajo

#### Artículo 36.- La seguridad en el trabajo.

Los trabajadores y la dirección de la empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la Seguridad e Higiene en el trabajo y todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales, por ello tienen primacía las actuaciones cotidianas encaminadas a proteger al trabajador contra los posibles riesgos que puedan derivarse de las ejecuciones de sus trabajos.

De la Seguridad e Higiene en el trabajo son responsables tanto la empresa, como sus trabajadores, no pudiendo por tanto, dejar de colaborar, ni uno solo de ellos en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

En este sentido, se tomarán las medidas apropiadas por parte de la empresa y de los trabajadores para que los nuevos procesos tecnológicos no supongan incremento del riesgo. Así pues todas las nuevas técnicas o procesos de trabajo, aparte de sus objetivos, tendrán normalizadas sus condiciones de Seguridad e Higiene.

#### Artículo 37.- Equipos de trabajo y medios de protección.

La empresa facilitará el equipo de trabajo y protección adecuado al riesgo de cada actividad, siendo obligación de todos los empleados el uso del mismo, así como el respeto a las normas elaboradas para los trabajos específicos.

Igualmente usarán adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Los trabajadores mantendrán en perfectas condiciones de conservación los elementos de protección que se les entreguen, haciendo adecuado uso de ellos, debiendo poner en conocimiento de sus superiores de inmediato, cualquier defecto que observen en los mismos.

Con objeto de evitar posibles accidentes, todos los trabajadores tendrán la obligación de denunciar las condiciones peligrosas existentes en su trabajo a su responsable asignado.

## CAPÍTULO VI

### Faltas y sanciones

#### Artículo 38.- Faltas.

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador tendrán la consideración de faltas que, atendiendo a su importancia, trascendencia y circunstancias que califiquen su conducta, se clasifican en: Leves, Graves o Muy Graves.

## 1.- Faltas leves:

Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, con retraso sobre el horario de entrada inferior en su conjunto a treinta minutos, sin la debida justificación.  
En este apartado se incluirán, con las mismas características, el incumplimiento por exceso en el tiempo asignado al descanso, o el salir del centro de trabajo con antelación a la finalización de la jornada.
2. No notificar con carácter previo o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta de asistencia al trabajo la razón de la misma, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del trabajo, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
5. La falta ocasional de aseo, limpieza o incumplimiento de las normas usuales de convivencia, cuando ello ocasione reclamaciones y/o quejas de sus compañeros, clientes o superiores.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, dentro de los 15 días siguientes a haberlo efectuado.
7. La discusión entre trabajadores en los lugares de trabajo o durante el servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta grave.
8. Faltar al trabajo, injustificadamente, un día en un período de treinta días. Cuando se trate de personal a turnos, la ausencia injustificada sin preaviso, con un mínimo de 12 horas de antelación, al responsable del servicio, será considerada como falta grave.
9. Hacer uso de las prendas de trabajo de la empresa fuera de la jornada laboral, sin la expresa autorización.
10. La inasistencia injustificada y/o la falta de interés a las acciones formativas realizadas por la empresa.
11. No presentar los partes de baja, alta y confirmación de I.T. (Incapacidad Temporal) en los plazos legalmente establecidos, actualmente fijados en tres días, desde su emisión. Si tales irregularidades se cometieran intencionadamente o de forma maliciosa, serán constitutivas de falta grave, y si deparasen perjuicio para la empresa, como muy graves.
12. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores/as.
13. Los errores reiterados e inexcusables, así como la falta de atención y diligencia debida en las tareas relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que no cause perjuicio a los compañeros o a la empresa.

## 2.- Faltas graves:

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, en un período de un mes, o cuando el conjunto de estas tres supere los treinta minutos, o una sola falta cuando tuviese que relevar a otro compañero.
2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta días naturales. Cuando se trate de personal a turnos, la ausencia injustificada sin preaviso, con un mínimo de 12 horas de antelación, al responsable del servicio, será considerada como falta muy grave.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social obligatoria o voluntaria, o a las retenciones en concepto de I.R.P.F. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a las instrucciones y órdenes del personal con poder de mando. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
6. La habitual y continuada falta de aseo y limpieza durante la jornada laboral.
7. La desidia, negligencia o imprudencia en el desempeño del trabajo, así como la inobservancia de las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, impuestos tanto por las normas legales, procedimientos o métodos de trabajo de carácter interno, como por indicación empresarial.  
  
Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
8. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios el uniforme o las herramientas de la empresa.
9. La embriaguez y/o consumo de sustancias psicotrópicas, aun cuando se realice fuera del horario laboral, siempre que repercuta en el trabajo.
10. No atender al público o a los clientes con la diligencia y corrección debida.
11. Cuando por una negligente custodia se produzca extravío o pérdida, se causen desperfectos o se inutilicen materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
12. No poner en conocimiento de sus superiores, y de forma inmediata, cualquier defecto que observen en los elementos de protección, tanto que se les entreguen, como que manipulen, siendo considerada como muy grave si de ello se derivase daño para personas o instalaciones.
13. Cuando localizado y avisado un empleado, incluso fuera de su jornada laboral, de la necesidad de su presencia por circunstancias de carácter extraordinario,

definidas en el artículo 26 apartado 2.4.1., éste no se presentase en el lugar acordado sin causa justificada.

14. Facilitar el acceso al centro de trabajo o instalaciones de la empresa a personas no autorizadas.
15. La vulneración de la prohibición de fumar dentro de los centros de trabajo y anexos a los mismos. Si fuese en locales o zonas con riesgo de explosión o incendio, se considerará falta muy grave.
16. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.
17. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera y octava de las faltas leves.

### 3.- Faltas muy graves:

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Faltar tres o más días durante un período de 30 días, sin causa que lo justifique.
2. Más de diez incumplimientos de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo cometidos en un período de seis meses naturales, o cuando las faltas de puntualidad injustificadas superen en su conjunto los 60 minutos en un mes.
3. La falsedad en las circunstancias del accidente, la simulación de enfermedad y/o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.
4. La desobediencia a los superiores jerárquicos que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cuando de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa.
5. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la empresa, trabajadores o terceros tanto dentro como fuera de las dependencias de la empresa o durante el servicio en cualquier lugar.
6. El delito de hurto o complicidad en el mismo de electricidad, telecomunicaciones o cualquier producto, bien o servicio de la empresa.
7. Cuando de forma dolosa se haga desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
8. La negligencia o imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para el mismo u otros trabajadores o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la empresa o de terceros ajenos a ella.
9. La embriaguez y/o el consumo de sustancias psicotrópicas en las instalaciones de la empresa o vistiendo el uniforme de la empresa.

Asimismo, la venta o distribución de drogas, fármacos prohibidos o sustancias que modifiquen la conducta y el comportamiento psíquico en general, dentro de las dependencias de la empresa, así como asistir al trabajo bajo su influencia.

10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
11. El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o conozca por causa o con ocasión de su relación laboral con la empresa.

12. La divulgación de información confidencial o propia de la empresa, de sus clientes o proveedores que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD.
13. El empleo de los medios de comunicación de la empresa (teléfono, fax, emisora de radio, conexión vía módem, ordenadores, etc.) y el uso de Internet para fines ajenos a lo laboral, salvo permiso expreso de la empresa.
14. Falsificar o tergiversar datos o documentos de la empresa.
15. La introducción de virus o elementos agresivos en el soporte informático, o cualquier otra manipulación de forma indebida de los soportes informáticos que puedan paralizar, anular o causar daño en las aplicaciones informáticas o bases de datos.
16. Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la empresa, así como recibir gratificaciones de los clientes y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.  
  
Dichas realizaciones comerciales o industriales incluirán tanto las efectuadas a título lucrativo, como gratuitamente.
17. Las ofensas escritas o verbales o la violencia física a superiores, a las personas que trabajen en la empresa, a los clientes de la misma o a personas ajenas a la empresa que concurran a los locales o instalaciones de la empresa.
18. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
19. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o cuando el abandono haya puesto en peligro a los demás empleados o las instalaciones de la empresa o haya supuesto un perjuicio importante para la misma.
20. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
21. Realizar acciones que puedan deteriorar gravemente la imagen pública de la empresa.
22. Efectuar trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones de la Seguridad Social, siempre que exista la incompatibilidad, legal o reglamentariamente establecida.
23. El acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso o discriminación de origen racial o étnico, religioso o convicción, discapacidad, edad o género a las personas que trabajan en la empresa.
24. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses.
25. El personal que encubra las faltas de sus subordinados, ante la dirección de la empresa, incurrirá en la misma responsabilidad que su subordinado.
26. Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y séptima de las faltas leves y en la segunda, tercera, quinta, séptima, undécima y duodécima de las faltas graves.

27. El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o prestaciones de la Seguridad Social, siempre que exista la incompatibilidad, legal o reglamentariamente establecida.
28. Prevalerse del puesto de trabajo para obtener beneficio propio.
29. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
30. Simular la presencia propia o de otro trabajador, alterando los registros y control de entrada y salida del trabajo.

## **Artículo 39.- Sanciones.**

### 1.- Por Faltas Leves:

- a) Amonestación de forma verbal o por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

### 2.- Por Faltas Graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

### 3.- Por Faltas Muy Graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis hasta noventa días.
- b) Despido con pérdida total de sus derechos en la empresa.

Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito o falta.

## **Artículo 40.- Procedimiento sancionador.**

La imposición de sanciones por la dirección, consecuentes a la comisión de faltas leves, graves o muy graves, estarán sometidas a los requisitos especificados a continuación, con excepción de lo establecido por la ley para los representantes de los trabajadores.

La dirección de la empresa, cuando considere necesario obtener mayor información en el esclarecimiento de los hechos o su autoría o cuando existan riesgos de manipulación o destrucción de pruebas, podrá establecer como medida cautelar la suspensión de empleo de aquellos trabajadores que se considere relacionados con los hechos investigados. Esta medida cautelar, tendrá la duración imprescindible para la aclaración de los hechos, así como la imputación de responsabilidad.

1.- En las faltas graves y muy graves la empresa notificará por escrito al trabajador el hecho reputado como tal, dándole un plazo de tres días naturales para alegar a la dirección lo que en su derecho estime.

2.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa.

3.- De no aceptar el trabajador o en su caso el representante legal, firmar la recepción de la notificación indicada en el apartado 1.º de este artículo, o en su caso la correspondiente



sanción, se considerará ésta válidamente efectuada si dicha negativa es presenciada por al menos dos testigos.

4.- Los plazos de prescripción para las faltas leves, graves y muy graves quedarán interrumpidos con las notificaciones mencionadas en los apartados 1.º y, en su caso, 3.º de este artículo y volverá a reanudarse dicho plazo, una vez transcurridos los tres días anteriormente indicados.

5.- La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VII

### Disposiciones finales

#### **Artículo 41.- Normas complementarias.**

En todo lo no expresamente pactado en este convenio, se estará a lo establecido en la normativa legal vigente, así como en las condiciones pactadas en los contratos individuales.

#### **Artículo 42.- Vinculación a la totalidad.**

Ambas representaciones convienen que, constituyendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, consideran el convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobara la totalidad del contenido y actual redacción, o fuese derogado posteriormente por cualquier causa, debiendo ser examinado de nuevo su contenido.

#### **Artículo 43.- Cláusula derogatoria.**

El presente convenio colectivo sustituye y deroga en su integridad a todos los convenios colectivos que Melilla Funziona S.L. tuviese suscritos con anterioridad, así como sus normativas complementarias o subsidiarias.

#### **Artículo 44.- Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria, integrada por dos representantes legales de los empleados y dos representantes de la dirección de la empresa.

Funciones:

- Aplicación e interpretación del convenio.
- Mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este convenio.
- Todas las restantes funciones que a la Comisión Paritaria le asigna el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento:

- Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros.
- Si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, las partes firmantes de este convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado.

Las partes se comprometen, a partir del momento de planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción coactiva ni de fuerza sin previo sometimiento a la Comisión Paritaria que se nombra al efecto, y que deberá emitir su resolución en un plazo no superior a veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de convocatoria.

## **Artículo 45.- Cláusula de inaplicación.**

Según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá modificar las materias que se detallan a continuación, siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Si la empresa quiere proceder a la inaplicación de alguna de estas materias, deberá abrir un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores en la empresa que tendrá una duración máxima de 15 días, debiendo acreditar suficientemente en este período de consultas, las causas y los motivos que justifican la inaplicación.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa. En caso de acuerdo en el seno de la empresa, ambas partes notificarán el acuerdo a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación y, en su caso, si así lo deciden las partes, al procedimiento de arbitraje.

El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del convenio, deberá concretar las nuevas condiciones a aplicar a las personas trabajadoras de la empresa, y la vigencia de la inaplicación, la cual no podrá prolongándose más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

ANEXOS

Anexo 1.- Tabla salarial por grupos y grados o niveles.

MELILLA FUNZIONA S.L.							
CUADRO SALARIAL POR GRUPOS Y GRADOS O NIVELES							
Salario Base				Plus Residencia*	P. Extras	Total Málaga	Total Melilla*
Grupo	Grado/Nivel	Mensual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
1	Gerente	3.821,82	45.861,84	11.465,46	7.643,64	53.505,48	64.970,94
1	12	3.084,27	37.011,24	9.252,81	6.168,54	43.179,78	52.432,59
1	11	2.775,83	33.309,96	8.327,49	5.551,66	38.861,62	47.189,11
1	10	2.498,16	29.977,92	7.494,48	4.996,32	34.974,24	42.468,72
1	9	2.248,49	26.981,88	6.745,47	4.496,98	31.478,86	38.224,33
1	8	2.023,54	24.282,48	6.070,62	4.047,08	28.329,56	34.400,18
1	7	1.821,36	21.856,32	5.464,08	3.642,72	25.499,04	30.963,12
1	6	1.639,10	19.669,20	4.917,30	3.278,20	22.947,40	27.864,70
1	5	1.475,19	17.702,28	4.425,57	2.950,38	20.652,66	25.078,23
1	4	1.255,30	15.063,60	3.765,90	2.510,60	17.574,20	21.340,10
1	3	1.248,38	14.980,56	3.745,14	2.496,76	17.477,32	21.222,46
1	2	1.186,09	14.233,08	3.558,27	2.372,18	16.605,26	20.163,53
1	1	950,90	11.410,80	2.852,70	1.901,80	13.312,60	16.165,30
2	8	2.203,04	26.436,48	6.609,12	4.406,08	30.842,56	37.451,68
2	7	1.982,63	23.791,56	5.947,89	3.965,26	27.756,82	33.704,71
2	6	1.784,46	21.413,52	5.353,38	3.568,92	24.982,44	30.335,82
2	5	1.445,33	17.343,96	4.335,99	2.890,66	20.234,62	24.570,61
2	4	1.386,13	16.633,56	4.158,39	2.772,26	19.405,82	23.564,21
2	3	1.300,86	15.610,32	3.902,58	2.601,72	18.212,04	22.114,62
2	2	1.073,62	12.883,44	3.220,86	2.147,24	15.030,68	18.251,54
2	1	998,7	11.984,40	2.996,10	1.997,40	13.981,80	16.977,90
3	11	1.897,05	22.764,60	5.691,15	3.794,10	26.558,70	32.249,85
3	10	1.674,37	20.092,44	5.023,11	3.348,74	23.441,18	28.464,29
3	9	1.536,64	18.439,68	4.609,92	3.073,28	21.512,96	26.122,88
3	8	1.383,00	16.596,00	4.149,00	2.766,00	19.362,00	23.511,00
3	7	1.316,75	15.801,00	3.950,25	2.633,50	18.434,50	22.384,75
3	6	1.279,33	15.351,96	3.837,99	2.558,66	17.910,62	21.748,61
3	5	1.120,12	13.441,44	3.360,36	2.240,24	15.681,68	19.042,04
3	4	1.008,31	12.099,72	3.024,93	2.016,62	14.116,34	17.141,27
3	3	907,38	10.888,56	2.722,14	1.814,76	12.703,32	15.425,46
3	2	788,29	9.459,48	2.364,87	1.576,58	11.036,06	13.400,93
3	1	687,47	8.249,64	2.062,41	1.374,94	9.624,58	11.686,99

<b>MELILLA FUNZIONA S.L.</b>							
<b>CUADRO SALARIAL POR GRUPOS Y GRADOS O NIVELES</b>							
<b>Salario Base</b>				<b>Plus Residencia*</b>	<b>P. Extras</b>	<b>Total Málaga</b>	<b>Total Melilla*</b>
<b>Grupo</b>	<b>Grado/Nivel</b>	<b>Mensual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>
4	10	1.229,95	14.759,40	3.689,85	2.459,90	17.219,30	20.909,15
4	9	1.200,79	14.409,48	3.602,37	2.401,58	16.811,06	20.413,43
4	8	991,49	11.897,88	2.974,47	1.982,98	13.880,86	16.855,33
4	7	962,02	11.544,24	2.886,06	1.924,04	13.468,28	16.354,34
4	6	892,21	10.706,52	2.676,63	1.784,42	12.490,94	15.167,57
4	5	803	9.636,00	2.409,00	1.606,00	11.242,00	13.651,00
4	4	774,12	9.289,44	2.322,36	1.548,24	10.837,68	13.160,04
4	3	749,05	8.988,60	2.247,15	1.498,10	10.486,70	12.733,85
4	2	722,67	8.672,04	2.168,01	1.445,34	10.117,38	12.285,39
4	1	648,6	7.783,20	1.945,80	1.297,20	9.080,40	11.026,20

\*Sólo aplicable a trabajadores con su centro de trabajo en Melilla.



## MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

### DELEGACIÓN DE GOBIERNO EN MELILLA

#### Área de Trabajo e Inmigración

**93.- RESOLUCIÓN DE FECHA 25 DE ENERO DE 2016, RELATIVA AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CABLEMEL, S.L.**

**Convenio o Acuerdo:** CABLEMEL S.L.

**Expediente:** 52/01/0003/2016

**Fecha:** 27/01/2016

**Asunto:** RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

**Destinatario:** M.<sup>a</sup> ÁNGELES TREJO JIMÉNEZ

**Código:** 52000742012004.

**Resolución de fecha 25 de enero de 2016 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 CABLEMEL S.L.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CABLEMEL S.L. que fue suscrito con fecha 11 de diciembre de 2015, por la representación de las partes 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, en uso de las atribuciones que le confiere el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, de Integración de las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en las Delegaciones de Gobierno, por delegación del Delegado de Gobierno en Melilla, según la Resolución de 11.5.2000 BOME de 25 de mayo.

#### 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.

##### Segundo.

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

Melilla, 25 de enero de 2016.

El Delegado de Gobierno,

P.D. (Resol. 11.5.2000 BOME de 25 de mayo)

La Directora del Área de Trabajo e Inmigración,

Antonia Basante Ortiz

## CONVENIO COLECTIVO DE CABLEMEL, S. L.

### Preámbulo.

1.- Determinación de las partes que lo conciertan, legitimación y eficacia.

El presente convenio colectivo de empresa de CABLEMEL S.L., se suscribe por un lado por la representación de la empresa y por otro, por la representación legal de los empleados de la misma con el objetivo de establecer el marco de referencia de las relaciones laborales entre Cablemel S.L. y sus empleados.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir un convenio colectivo de carácter estatutario.

En este sentido este convenio colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la ley le confieren, incorporando con tal carácter la regulación de las condiciones laborales básicas para Cablemel S.L. y los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

2.- Principios que informan el presente convenio.

Tanto la negociación como el contenido material del presente convenio se han inspirado en los siguientes principios que son fuente esencial para su correcta aplicación e interpretación: Principio de buena fe, principio de autonomía de la voluntad de las partes, principio de no discriminación y principio de diálogo social.

El presente convenio colectivo sustituye y deroga en su integridad a todos los convenios colectivos que Cablemel S.L. tuviese suscritos con anterioridad.

## CAPÍTULO I

### Extensión y ámbito del convenio

#### Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo que Cablemel S.L. tiene instalados en todo el territorio español, así como en los que se puedan crear en el futuro durante su período de vigencia.

#### Artículo 2.- Ámbito personal y funcional.

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal de plantilla que presta sus servicios en Cablemel S.L., cualesquiera que sean sus cometidos. En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3.- Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio será desde el día 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018.

## **Artículo 4.- Denuncia y prórroga del convenio.**

El presente convenio, una vez agotada su vigencia, se prorrogará tácitamente por años naturales si no es denunciado con un preaviso de dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de la pertinente prórroga formalmente instada por cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a la otra parte.

Si existiese denuncia por cualquiera de las partes, el convenio colectivo mantendrá su vigencia durante un año, desde su fecha prevista de finalización, debiéndose constituir la Comisión Negociadora del convenio colectivo en el plazo de un mes desde su denuncia.

## **CAPÍTULO II**

### **La organización del trabajo**

#### **Artículo 5.- Normas generales.**

1.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, pudiendo establecer los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y dirección del trabajo que se consideren más convenientes, así como adoptar nuevos métodos, de acuerdo siempre con las normas legales vigentes.

2.- El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le encomienden dentro del cometido general de su puesto de trabajo, con la diligencia y colaboración que marquen las disposiciones legales así como el presente convenio colectivo.

3.- La dirección de la empresa, por su parte, ejercerá su facultad de dirección y organización respetando la debida dignidad personal del trabajador, promoviendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y cumpliendo las medidas de prevención de riesgos laborales.

4.- La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y condiciones de trabajo en la empresa. La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresa y trabajadores.

#### **Artículo 6.- Comunicaciones internas.**

Las comunicaciones, sugerencias, peticiones o reclamaciones que cualquier trabajador desee hacer llegar a la dirección de la empresa, deberán ser entregadas a su responsable inmediato. En caso de no haber obtenido contestación, en un plazo de siete días, ésta podrá ser entregada directamente a la dirección, siendo considerada válida la fecha en que fue presentada al inmediato superior.

#### **Artículo 7.- Relaciones con clientes y público.**

1.- El personal tiene la obligación de guardar la máxima cortesía, corrección y consideración con los clientes y público en general, atendiendo convenientemente sus observaciones y reclamaciones.

2.- El trabajador no podrá aceptar o recibir gratificaciones dinerarias o en especie, u obsequios por parte de personas o entidades ajenas a la empresa, por servicios realizados en el desempeño de su cargo o empleo.

## **Artículo 8.- Actividades no permitidas.**

Expresamente se establece en el presente convenio la total prohibición de que los trabajadores de la plantilla puedan efectuar bien de forma autónoma o al servicio de terceras personas físicas o jurídicas, actuaciones comerciales, técnicas o industriales que de alguna forma puedan estar conexas o entren en competencia con las actividades empresariales propias de la compañía para la que trabajan.

## **Artículo 9.- Asistencia, puntualidad y disciplina.**

1.- La dirección de la empresa vigilará y controlará que sus empleados cumplan con los horarios establecidos y tengan obligatoriamente una presencia efectiva en el trabajo.

En este sentido se cumplirán las normas dadas por la empresa, relativas al registro y control de entradas y salidas.

2.- Se entiende por presencia efectiva, encontrarse en el puesto de trabajo realizando las tareas asignadas en el mismo instante del inicio de la jornada laboral y realizar las tareas propias hasta el mismo instante de la finalización de la jornada, teniéndose en cuenta lo estipulado en el artículo 34.5 del E.T.

3.- El personal desempeñará su cometido profesional cumpliendo las órdenes, normas e instrucciones que reciba de sus superiores y colaborará con ellos en el desempeño del trabajo y en la obtención de los objetivos de la empresa.

## **Artículo 10.- Equipos, utillajes y materiales asignados.**

1.- El personal velará celosamente por el cuidado de la maquinaria, utillaje, objetos, vehículos, materiales y herramientas puestos a su disposición, comunicando inmediatamente cualquier incidencia que se produzca en los mismos.

2.- Los vehículos de la empresa se consideran herramientas y, por tanto, es obligación de todos los que se encuentren habilitados por la autoridad administrativa competente. Su uso será de forma prudente y sensata, cumpliendo estrictamente las normas de circulación.

3.- El vestuario y prendas de trabajo entregadas por la empresa se hacen en condición de depósito, por lo cual el trabajador se hace responsable de conservarlo y usarlo debidamente, quedándose obligado a devolver el mismo cuando sea requerido por la empresa.

Los trabajadores que reciban prendas de vestuario, las usarán obligatoriamente durante toda la jornada laboral.

Dichas prendas de trabajo y vestuario, al ser un signo corporativo e identificativo de la empresa, no podrán ser usadas fuera de la jornada laboral.

4.- Todo personal que tenga a su disposición equipos, vehículos, utillajes, materiales o vestuario, será responsable de la conservación y uso del mismo.

## **Artículo 11.- Productividad.**

1.- La dirección y los trabajadores se comprometen a mantener e incrementar, si fuera posible, el actual nivel de rendimiento y productividad en el trabajo.



2.- A este fin la empresa podrá realizar los estudios cuantitativos y cualitativos necesarios para la definición, valoración e incremento de la productividad de los puestos de trabajo, aspirando, en este sentido, a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el empleado más idóneo, por sus cualidades profesionales, técnicas y humanas.

## **Artículo 12.- Polivalencia.**

Debido a las características de la empresa y sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual en el puesto que tenga asignado, cuando sean requeridos para ello, deberán prestar sus servicios dentro de su grupo profesional y dentro de su grado de preparación y competencia, donde en caso de necesidad y a indicación de sus jefes resulte preciso, siempre que ello no suponga una vejación o menoscabo de su aptitud profesional o un riesgo para el empleado, para otras personas o para las instalaciones.

## **Artículo 13.- Personal con mando.**

1.- La ética ha de impregnar todas las decisiones de directivos y personal con mando, y formar parte consustancial de la cultura de empresa.

2.- Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de la autoridad suficiente. Dicha obligación la conjugará con el deber de procurar elevar el nivel técnico, profesional, y la seguridad de los trabajadores, en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

3.- En todo trabajo o servicio corresponderá la responsabilidad de su ejecución al empleado que esté al frente del mismo. Tendrá siempre autoridad sobre el personal que se encuentre a sus órdenes y deberá dar cuenta inmediata y detallada a su responsable superior de todas las incidencias que ocurran en el trabajo que realicen. En ausencia del responsable le sustituirá el profesional que sea designado por la empresa.

4.- El personal con mando que encubra las faltas de sus subordinados, ante la dirección de la empresa, incurrirá en la responsabilidad correspondiente.

## **Artículo 14.- Clasificación de grupos y grados o niveles profesionales.**

Los grupos profesionales que integran a todo nuestro personal son los siguientes:

- Grupo I.- Grupo profesional de titulados universitarios de 2.º y 3.º ciclo.
- Grupo II.- Grupo profesional de titulados universitarios de 1.º ciclo o técnicos de grado superior.
- Grupo III.- Grupo profesional de técnicos de grado medio.
- Grupo IV.- Grupo profesional de técnicos no titulados.

Cada uno de los grupos profesionales descritos, será de aplicación tanto al área técnica, como administrativa o al comercial, siendo el desglose de sus grados o niveles profesionales el siguiente:

Grupo I.- Titulados universitarios de 2.º y 3.º ciclo.

Gerente

Grado 12

Grado 11

Grado 10  
Grado 9  
Grado 8  
Grado 7  
Grado 6  
Grado 5  
Grado 4  
Grado 3  
Grado 2  
Grado 1

Grupo II.- Titulados universitarios de 1.<sup>er</sup> ciclo o técnicos de grado superior.

Grado 8  
Grado 7  
Grado 6  
Grado 5  
Grado 4  
Grado 3  
Grado 2  
Grado 1

Grupo III.- Técnicos de grado medio.

Grado 11  
Grado 10  
Grado 9  
Grado 8  
Grado 7  
Grado 6  
Grado 5  
Grado 4  
Grado 3  
Grado 2  
Grado 1

Grupo IV.- Técnicos no titulados.

Grado 10  
Grado 9  
Grado 8  
Grado 7

Grado 6

Grado 5

Grado 4

Grado 3

Grado 2

Grado 1

## **Artículo 15.- Grupo profesional de titulados universitarios de 2.º y 3.º ciclo.**

1.- Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que, con título de Licenciatura, Máster o Doctorado, impartido en centros de formación reconocidos oficialmente o a ella equiparada con convalidación oficial, sean contratados en función de la misma, así como aquellos profesionales que por su alta cualificación y experiencia se encuentren en posesión de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones propias de este grupo.

2.- Como criterio general desarrollarán tareas de coordinación, responsabilidad y mando en niveles gerenciales, coordinadores de área, etc., y sus funciones estarán relacionadas con tareas de alta complejidad y heterogeneidad, estableciendo objetivos, coordinando, supervisando y tomando decisiones con alto nivel de autonomía.

Dentro de este grupo profesional existirán trece grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 16.- Grupo profesional de titulados universitarios de 1.º ciclo o técnicos de grado superior.**

1.- Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que dispongan de titulación de estudios de 1.º ciclo universitario, impartido en centros de formación reconocidos oficialmente o a él equiparado con convalidación oficial, o los técnicos que acrediten una Formación Profesional de Grado Superior y sean contratados en función del mismo, así como aquellos profesionales que por su alta cualificación y experiencia se encuentren en posesión de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones propias de este grupo.

2.- Como criterio general desarrollarán funciones (dependiendo del área: de carácter técnico o asimiladas con la administración y gestión), relacionadas con tareas de alta complejidad y heterogeneidad, que impliquen el más alto nivel de competencia dentro de su especialidad, y/o funciones de integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

Dentro de este grupo profesional existirán ocho grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 17.- Grupo profesional de técnicos de grado medio.**

Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que dispongan de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o, en su caso, titulación universitaria, de Formación Profesional de Grado Superior o similar impartida en centros de formación reconocidos oficialmente y sean contratados en función de la misma, así

como aquellos profesionales que por su alta cualificación y experiencia se encuentren en posesión de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones propias de este grupo.

Dentro de este grupo profesional existirán once grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 18.- Grupo profesional de técnicos no titulados.**

Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que no cumplan los requisitos exigibles para los grupos anteriormente definidos.

Dentro de este grupo profesional existirán diez grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador.

## **Artículo 19.- Grupos profesionales.**

1.- De acuerdo con lo dispuesto en este convenio, a cada trabajador se le concederá el grupo profesional que le corresponda, atendiendo a su formación, responsabilidades asumidas y las condiciones de su tarea.

2.- La clasificación del personal realizada en este convenio, es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertos todos los niveles profesionales, profesiones o tareas señaladas, ya que la empresa, teniendo en cuenta sus características especiales y sus previsiones, puede no tener cubiertas algunas de ellas.

3.- Dentro del concepto de diligencia debida en la prestación laboral, deberán realizarse aquellas actividades auxiliares o instrumentales que constituyen elementos normales u ordinarios para la ejecución del trabajo, aunque no se expliciten detalladamente en el esquema funcional de la ocupación. Quedan comprendidas actividades tales como usar el teléfono, acciones lógicas de carga y descarga, transporte o traslación, utilización de terminales, fotocopiado o introducción de documentos en fax, utilización de los vehículos de la empresa, limpieza y conservación de útiles o herramientas asociadas a actividades profesionales, etc.

4.- El personal adscrito a los mencionados niveles profesionales lo estará en base a las necesidades reales de la empresa, no existiendo por tanto un mínimo o un máximo de trabajadores adscritos a funciones, tareas, responsabilidades o niveles.

## **Artículo 20.- Período de prueba.**

El personal que ingrese en la empresa quedará sometido a un período de prueba de seis meses de duración para los técnicos titulados y de tres meses para los demás trabajadores, interrumpiéndose el cómputo del mismo si sobreviniese situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, u otras situaciones análogas.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

## **Artículo 21.- Movilidad funcional.**

Si como consecuencia de la movilidad funcional se desarrollasen funciones superiores a las del grupo profesional, se estará a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 22.- Movilidad geográfica.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique, se estará a lo legislado en el artículo 40 del E.T.

El trabajador percibirá en este caso, los gastos que suponga dicho traslado, tanto propios como de sus familiares, de primer grado que con él convivan y enseres, percibiendo además una indemnización por el traslado equivalente a tres mensualidades de su salario.

No tendrá el carácter de movilidad geográfica el traslado de personal entre centros de trabajo situados en la misma ciudad. Realizándose, ésta asignación, cuando la dirección de la empresa lo estimase oportuno, para lograr una mayor operatividad en el servicio.

## **CAPÍTULO III**

### **Régimen económico**

## **Artículo 23.- Retribución económica por grupos profesionales.**

La tabla salarial que figura en el Anexo 1 del presente convenio colectivo será la base de referencia inicial para cualquier revisión salarial a partir del día 1 de enero del 2016.

Para los años 2016 y siguientes, la revisión salarial será un incremento del 1% sobre el I.P.C. real establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de cada año. En caso de IPC con valores negativos superiores al -1% no se aplicará modificación alguna en las condiciones de la tabla salarial vigente.

Cualquier modificación de la tabla salarial como consecuencia del párrafo anterior tendrá efectos desde el 1 de enero de cada año y se aplicará sobre el salario base de la tabla salarial vigente.

## **Artículo 24.- Proporcionalidad salarial.**

Todas las retribuciones que se regulan en el presente convenio, se contraen y corresponden con la jornada completa establecida por Cablemel S.L.

Si se trabajase jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada trabajada, respetándose en todo caso lo dispuesto en el artículo 30 del E.T.

## **Artículo 25.- Estructura retributiva.**

En cada grupo profesional se distinguirán diferentes niveles funcionales y retributivos, identificados con números sucesivos del 1 en adelante, siendo el nivel 1 el grado inferior de cada grupo.

## **Artículo 26.- Conceptos salariales.**

El salario está compuesto por el salario base y los complementos salariales que se mencionan.

## 1.- Salario Base.

Será la cantidad principal del salario, la cual se refleja para cada grupo profesional y nivel en la tabla salarial adjunta como Anexo 1.

## 2.- Complementos Salariales.

Se establecen los siguientes complementos salariales:

2.1. Por residencia.

2.2. Extraordinarios.

2.3. Por puesto de trabajo.

2.4. Por cantidad de trabajo.

Estos complementos salariales no son consolidables, y solo se percibirán en la medida en que se mantengan las condiciones por las que se cobran.

2.1.- Por residencia.

Tendrán derecho al plus de residencia, los trabajadores que presten su trabajo y fijen su residencia en la ciudad de Melilla. Su importe será el expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1. El importe resultante se abonará fraccionado en partes iguales en las doce mensualidades naturales del año.

2.2.- Extraordinarios.

2.2.1. Pagas extraordinarias.

Serán dos pagas extraordinarias, siendo su importe el expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1, siendo su devengo anual y su pago el 17 de julio y el 15 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

2.3.- Por puesto de trabajo.

2.3.1. Plus de trabajo nocturno.

Tendrán derecho a este plus los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las 22 horas y las 06 horas del día siguiente.

En este sentido, los trabajadores que efectúen dicha prestación percibirán un 25% del salario base correspondiente a un día, expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1.

Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el complemento exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Quedará exceptuado de dicho complemento el personal que, por trabajar horas extraordinarias en período nocturno, perciba el recargo correspondiente a dichas horas extraordinarias.

2.4.- Por cantidad de trabajo.

2.4.1. Horas extraordinarias.

Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir un óptimo rendimiento durante su jornada ordinaria de trabajo.

La prestación de las horas extraordinarias es voluntaria, salvo las reseñadas en el párrafo siguiente.

Teniendo en cuenta el carácter de la empresa, ésta podrá imponer la realización de horas extraordinarias, cuando se trate de casos de fuerza mayor que por su trascendencia sean del todo inaplazables, aun cuando ello ocurriese fuera de la jornada laboral.

En cualquiera de las situaciones anteriormente mencionadas, la empresa contactará con los trabajadores que sean precisos para su resolución, los cuales una vez localizados, por el medio que fuese, tendrán la obligación de presentarse en el lugar acordado, al objeto de realizar la prestación laboral que se precise.

Las horas extraordinarias se computaran por el tiempo efectivamente empleado en el lugar de trabajo.

La retribución por hora extraordinaria realizada, se calculará hallando el cociente entre el salario base anual, expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1, y el número de horas laborales de cada año, el cual se multiplicará por el recargo del 25%.

En cualquier caso, la dirección de la empresa podrá optar entre retribuir esas horas extraordinarias económicamente o en tiempo libre.

2.5.- Complementos salariales personales.

2.5.1. Complemento personal actualizable.

Los empleados existentes en la empresa a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo percibirán en su nómina un complemento personal integrado por la cuantía que compensa la desaparición de la antigüedad existente con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

Este complemento personal tiene carácter de consolidable, no absorbible y se incrementará en el mismo porcentaje que se pacte en cada convenio para el sueldo base.

2.5.2. Complemento personal no actualizable.

Lo perciben los empleados existentes en la empresa a la firma del presente convenio, y recoge derechos adquiridos de conceptos retributivos desaparecidos.

La cuantía de este complemento está integrado por la suma de las cuantías que cada uno percibía por el plus de transporte, concepto retributivo que ya no se recoge en el presente convenio colectivo.

Este concepto retributivo tiene carácter de consolidable y no absorbible.

## **Artículo 27.- Indemnizaciones o suplidos.**

### 1.- Gastos por desplazamiento.

Aparte de los conceptos salariales mencionados en el artículo 26, el trabajador percibirá las cantidades que como consecuencia de la actividad empresarial le haya ocasionado un gasto.

Los gastos de manutención en los desplazamientos por desempeño de su tarea profesional, habrán de abonarse de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, siendo el reembolso máximo de gastos justificados de: 50,00 euros/día desglosado de la siguiente manera:

Desayuno: 4,00 euros.

Comida: 23,00 euros.

Cena: 23,00 euros.

Los gastos de desayuno, comida y cena serán reembolsados por la empresa por los importes máximos antes señalados, previa justificación con la factura correspondiente. Cualquier importe que exceda de los máximos fijados, correrá por cuenta del trabajador. En el caso de que el empleado haya de justificar comidas con otras personas y para que las facturas no sufran el riesgo de quedar invalidadas a efectos fiscales, debe evitarse realizar anotaciones en el cuerpo de las mismas. La información sobre comensales, nombre de la empresa o cliente, etc., se incluirá en el reverso de la factura.

En ningún caso se devengarán los importes anteriormente indicados cuando el coste haya sido asumido por la empresa.

## **Artículo 28.- Retribuciones de carácter excepcional.**

Son complementos retributivos excepcionales acordados por la dirección de la empresa, en virtud de la mayor dedicación del empleado o de sus condiciones personales, en virtud de pactos individuales y expresos con aquellos, no siendo consolidables, puesto que tienen carácter temporal, y se mantendrán sólo en cuanto permanezcan vigentes las condiciones por las que se concedieron.

Dichas retribuciones de carácter excepcional son:

Plus por dedicación.- Acuerdo entre empresa y empleado, mediante el cual éste no podrá trabajar simultáneamente para otros empresarios, ni por cuenta propia, a cambio de una compensación económica.

Plus por especial responsabilidad.- Se abonará en función de la mayor responsabilidad de un puesto de trabajo. Para tener derecho al mismo es precisa la asunción de responsabilidades adicionales a las propias del puesto de trabajo.

Plus de no concurrencia.- Se abonará por acuerdo contractual entre empresa y empleado, por el cual el segundo no puede, una vez cesado, trabajar en ámbito empresarial que coincida sustancialmente con el de la empresa.

## **Artículo 29.- Tabla salarial.**

La escala salarial que corresponde a los diferentes grupos y niveles profesionales y que fijan las percepciones anuales brutas, para cada una de ellas, son las que se reflejan



en la tabla salarial adjunta como Anexo 1, la cual mantendrá toda su estructura en toda la vigencia del convenio.

## **Artículo 30.- Impuestos y cuotas de la S.S.**

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, artículo 26.4 del E.T.

## **Artículo 31.- Forma de pago de la nómina.**

El abono de la nómina se efectuará por el sistema de transferencia bancaria a la entidad que libremente designe el trabajador.

Las variaciones de salarios que se produzcan por ascensos o cualquier otra circunstancia tendrán efecto económico desde la fecha en que realmente se haya producido dicha modificación.

## **Artículo 32.- Absorción y compensación de mejoras.**

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 26, apartado 5.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO IV**

### **Jornada, vacaciones, permisos y licencias**

#### **Artículo 33.- Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales en cómputo anual, para todo el personal.

Los horarios se distribuyen, en función del tipo de jornada, de la siguiente forma:

1.- La Jornada laboral partida será, para todos los centros de trabajo, de:

Lunes a Viernes: 9'00 a 14'00 horas y

Lunes a Viernes: 17'00 a 20'00 horas.

2.- La Jornada laboral continuada se distribuirá, en todos los centros de trabajo, de:

Lunes a Viernes: 8'00 a 15'00 horas.

Sábados: 8'30 a 13'30 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo.

La Jornada a Turnos: Los turnos podrán ser abiertos cuando se realicen los días laborables, o cerrados cuando se realicen todos los días del año.

Asimismo, los turnos serán de ocho horas de duración en los de mañana y tarde y de diez horas de duración en los de noche, fijos o rotatorios según el calendario de turnos no excediendo de las 40 horas semanales.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

## **Artículo 34.- Vacaciones.**

1.- Se establece un período vacacional de treinta días naturales que deberán ser disfrutadas dentro del año natural al que correspondan. En caso de menor permanencia en la empresa, el empleado las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida, comenzando las mismas bien en el primer día natural del mes y terminando el treinta, bien de forma fraccionada en dos quincenas separadas de días naturales del uno al quince y/o del dieciséis al treinta de cada mes, salvo pacto entre las partes. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La empresa podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de cada centro de trabajo, e igualmente establecer el número máximo de trabajadores que estando asignados a un mismo servicio, puedan disfrutar de forma simultánea su período vacacional, según lo recogido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- En la fijación de los períodos de vacaciones se establecerá un orden de prelación en la elección según los siguientes criterios:

1.º- De tener hijos en edad escolar, el disfrute en período no académico.

2.º- Mayor antigüedad.

En caso de existir varios trabajadores en las anteriores circunstancias y que por razones organizativas no pudieran disfrutar todos de las vacaciones en idéntico período, entrarán en aplicación las circunstancias previstas en los apartados a) y b).

Los trabajadores en los supuestos 1.º y 2.º alternarán su primacía en la elección de período vacacional, de tal manera que en los años pares elegirán en primer lugar los trabajadores del apartado 1.º en segundo lugar los del apartado 2 y en los años impares en primer lugar los del apartado 2.º y en segundo lugar los del apartado 1.º.

a) En caso de concurrir la misma antigüedad en los años impares o el hecho de tener hijos en edad escolar en los años pares: El de mayor edad.

b) De persistir la concurrencia: Personal que lleve más tiempo sin disfrutar vacaciones en el turno sobre el que exista concurrencia de peticionarios.

Las solicitudes correspondientes a los turnos de vacaciones deberán estar entregadas antes del 30 de abril, por escrito al responsable o, en su defecto, a RRHH, ya que de no ser así, se perderá la primacía de opción en favor del orden cronológico de petición.

## **Artículo 35.- Permisos y licencias.**

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo legalmente establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Si la previa justificación no fuera posible, ésta deberá presentarse, imprescindiblemente, en el plazo máximo de 48 horas a contar desde su reincorporación al trabajo después del permiso.

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio.

2.- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3.- Un día por traslado del domicilio habitual.

4.- En caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal podrá ausentarse por el tiempo indispensable, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un período determinado, en cuyo caso se estará a lo que tales normas dispongan, en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

El deber público mencionado, ha de ser personalísimo y por tanto no alcanza a aquellos que puedan cumplirse mediante representantes.

5.- Se reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar cada día laborable de un descanso, retribuido económicamente, de 15 minutos, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas.

6.- Será potestativo de la dirección otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el trabajador no pueda disponer de permisos ni de vacaciones.

Las licencias deben disfrutarse en la fecha en que se produce la necesidad.

## CAPÍTULO V

### Seguridad e higiene en el trabajo

#### **Artículo 36.- La seguridad en el trabajo.**

Los trabajadores y la dirección de la empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la Seguridad e Higiene en el trabajo y todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales, por ello tienen primacía las actuaciones cotidianas encaminadas a proteger al trabajador contra los posibles riesgos que puedan derivarse de las ejecuciones de sus trabajos.

De la Seguridad e Higiene en el trabajo son responsables tanto la empresa, como sus trabajadores, no pudiendo por tanto, dejar de colaborar, ni uno solo de ellos en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

En este sentido, se tomarán las medidas apropiadas por parte de la empresa y de los trabajadores para que los nuevos procesos tecnológicos no supongan incremento del riesgo. Así pues todas las nuevas técnicas o procesos de trabajo, aparte de sus objetivos, tendrán normalizadas sus condiciones de Seguridad e Higiene.

#### **Artículo 37.- Equipos de trabajo y medios de protección.**

La empresa facilitará el equipo de trabajo y protección adecuado al riesgo de cada actividad, siendo obligación de todos los empleados el uso del mismo, así como el respeto a las normas elaboradas para los trabajos específicos.

Igualmente usarán adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Los trabajadores mantendrán en perfectas condiciones de conservación los elementos de protección que se les entreguen, haciendo adecuado uso de ellos, debiendo poner en conocimiento de sus superiores de inmediato, cualquier defecto que observen en los mismos.

Con objeto de evitar posibles accidentes, todos los trabajadores tendrán la obligación de denunciar las condiciones peligrosas existentes en su trabajo a su responsable asignado.

## CAPÍTULO VI

### Faltas y sanciones

#### Artículo 38.- Faltas.

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador tendrán la consideración de faltas que, atendiendo a su importancia, trascendencia y circunstancias que califiquen su conducta, se clasifican en: Leves, Graves o Muy Graves.

#### 1.- Faltas leves:

Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, con retraso sobre el horario de entrada inferior en su conjunto a treinta minutos, sin la debida justificación.

En este apartado se incluirán, con las mismas características, el incumplimiento por exceso en el tiempo asignado al descanso, o el salir del centro de trabajo con antelación a la finalización de la jornada.

2. No notificar con carácter previo o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta de asistencia al trabajo la razón de la misma, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del trabajo, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
5. La falta ocasional de aseo, limpieza o incumplimiento de las normas usuales de convivencia, cuando ello ocasione reclamaciones y/o quejas de sus compañeros, clientes o superiores.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, dentro de los 15 días siguientes a haberlo efectuado.
7. La discusión entre trabajadores en los lugares de trabajo o durante el servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta grave.

8. Faltar al trabajo, injustificadamente, un día en un período de treinta días. Cuando se trate de personal a turnos, la ausencia injustificada sin preaviso, con un mínimo de 12 horas de antelación, al responsable del servicio, será considerada como falta grave.
9. Hacer uso de las prendas de trabajo de la empresa fuera de la jornada laboral, sin la expresa autorización.
10. La inasistencia injustificada y/o la falta de interés a las acciones formativas realizadas por la empresa.
11. No presentar los partes de baja, alta y confirmación de I.T. (Incapacidad Temporal) en los plazos legalmente establecidos, actualmente fijados en tres días, desde su emisión. Si tales irregularidades se cometieran intencionadamente o de forma maliciosa, serán constitutivas de falta grave, y si deparasen perjuicio para la empresa, como muy graves.
12. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores/as.
13. Los errores reiterados e inexcusables, así como la falta de atención y diligencia debida en las tareas relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que no cause perjuicio a los compañeros o a la empresa.

## **2.- Faltas graves:**

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, en un período de un mes, o cuando el conjunto de estas tres supere los treinta minutos, o una sola falta cuando tuviese que relevar a otro compañero.
2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta días naturales. Cuando se trate de personal a turnos, la ausencia injustificada sin preaviso, con un mínimo de 12 horas de antelación, al responsable del servicio, será considerada como falta muy grave.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social obligatoria o voluntaria, o a las retenciones en concepto de I.R.P.F. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a las instrucciones y órdenes del personal con poder de mando. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
6. La habitual y continuada falta de aseo y limpieza durante la jornada laboral.
7. La desidia, negligencia o imprudencia en el desempeño del trabajo, así como la inobservancia de las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, impuestos tanto por las normas legales, procedimientos o métodos de trabajo de carácter interno, como por indicación empresarial.

Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

8. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios el uniforme o las herramientas de la empresa.
9. La embriaguez y/o consumo de sustancias psicotrópicas, aun cuando se realice fuera del horario laboral, siempre que repercuta en el trabajo.
10. No atender al público o a los clientes con la diligencia y corrección debida.
11. Cuando por una negligente custodia se produzca extravío o pérdida, se causen desperfectos o se inutilicen materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
12. No poner en conocimiento de sus superiores, y de forma inmediata, cualquier defecto que observen en los elementos de protección, tanto que se les entreguen, como que manipulen, siendo considerada como muy grave si de ello se derivase daño para personas o instalaciones.
13. Cuando localizado y avisado un empleado, incluso fuera de su jornada laboral, de la necesidad de su presencia por circunstancias de carácter extraordinario, definidas en el artículo 26 apartado 2.4.1., éste no se presentase en el lugar acordado sin causa justificada.
14. Facilitar el acceso al centro de trabajo o instalaciones de la empresa a personas no autorizadas.
15. La vulneración de la prohibición de fumar dentro de los centros de trabajo y anexos a los mismos. Si fuese en locales o zonas con riesgo de explosión o incendio, se considerará falta muy grave.
16. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.
17. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera y octava de las faltas leves.

### **3.- Faltas muy graves:**

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Faltar tres o más días durante un período de 30 días, sin causa que lo justifique.
2. Más de diez incumplimientos de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo cometidos en un período de seis meses naturales, o cuando las faltas de puntualidad injustificadas superen en su conjunto los 60 minutos en un mes.
3. La falsedad en las circunstancias del accidente, la simulación de enfermedad y/o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.
4. La desobediencia a los superiores jerárquicos que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cuando de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa.
5. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la empresa, trabajadores o terceros tanto dentro como fuera de las dependencias de la empresa o durante el servicio en cualquier lugar.

6. El delito de hurto o complicidad en el mismo de electricidad, telecomunicaciones o cualquier producto, bien o servicio de la empresa.
7. Cuando de forma dolosa se haga desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
8. La negligencia o imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para el mismo u otros trabajadores o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la empresa o de terceros ajenos a ella.
9. La embriaguez y/o el consumo de sustancias psicotrópicas en las instalaciones de la empresa o vistiendo el uniforme de la empresa.

Asimismo, la venta o distribución de drogas, fármacos prohibidos o sustancias que modifiquen la conducta y el comportamiento psíquico en general, dentro de las dependencias de la empresa, así como asistir al trabajo bajo su influencia.

10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
11. El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o conozca por causa o con ocasión de su relación laboral con la empresa.
12. La divulgación de información confidencial o propia de la empresa, de sus clientes o proveedores que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD.
13. El empleo de los medios de comunicación de la empresa (teléfono, fax, emisora de radio, conexión vía módem, ordenadores, etc.) y el uso de Internet para fines ajenos a lo laboral, salvo permiso expreso de la empresa.
14. Falsificar o tergiversar datos o documentos de la empresa.
15. La introducción de virus o elementos agresivos en el soporte informático, o cualquier otra manipulación de forma indebida de los soportes informáticos que puedan paralizar, anular o causar daño en las aplicaciones informáticas o bases de datos.
16. Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la empresa, así como recibir gratificaciones de los clientes y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.  
  
Dichas realizaciones comerciales o industriales incluirán tanto las efectuadas a título lucrativo, como gratuitamente.
17. Las ofensas escritas o verbales o la violencia física a superiores, a las personas que trabajen en la empresa, a los clientes de la misma o a personas ajenas a la empresa que concurran a los locales o instalaciones de la empresa.
18. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
19. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o cuando el abandono haya puesto en peligro a los demás empleados o las instalaciones de la empresa o haya supuesto un perjuicio importante para la misma.

20. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
21. Realizar acciones que puedan deteriorar gravemente la imagen pública de la empresa.
22. Efectuar trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones de la Seguridad Social, siempre que exista la incompatibilidad, legal o reglamentariamente establecida.
23. El acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso o discriminación de origen racial o étnico, religioso o convicción, discapacidad, edad o género a las personas que trabajan en la empresa.
24. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses.
25. El personal que encubra las faltas de sus subordinados, ante la dirección de la empresa, incurrirá en la misma responsabilidad que su subordinado.
26. Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y séptima de las faltas leves y en la segunda, tercera, quinta, séptima, undécima y duodécima de las faltas graves.
27. El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o prestaciones de la Seguridad Social, siempre que exista la incompatibilidad, legal o reglamentariamente establecida.
28. Prevalerse del puesto de trabajo para obtener beneficio propio.
29. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
30. Simular la presencia propia o de otro trabajador, alterando los registros y control de entrada y salida del trabajo.

## **Artículo 39.- Sanciones.**

### **1.- Por Faltas Leves:**

- a) Amonestación de forma verbal o por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

### **2.- Por Faltas Graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

### **3.- Por Faltas Muy Graves:**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis hasta noventa días.
- b) Despido con pérdida total de sus derechos en la empresa.

Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito o falta.



## **Artículo 40.- Procedimiento sancionador.**

La imposición de sanciones por la dirección, consecuentes a la comisión de faltas leves, graves o muy graves, estarán sometidas a los requisitos especificados a continuación, con excepción de lo establecido por la ley para los representantes de los trabajadores.

La dirección de la empresa, cuando considere necesario obtener mayor información en el esclarecimiento de los hechos o su autoría o cuando existan riesgos de manipulación o destrucción de pruebas, podrá establecer como medida cautelar la suspensión de empleo de aquellos trabajadores que se considere relacionados con los hechos investigados. Esta medida cautelar, tendrá la duración imprescindible para la aclaración de los hechos, así como la imputación de responsabilidad.

1.- En las faltas graves y muy graves la empresa notificará por escrito al trabajador el hecho reputado como tal, dándole un plazo de tres días naturales para alegar a la dirección lo que en su derecho estime.

2.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa.

3.- De no aceptar el trabajador o en su caso el representante legal, firmar la recepción de la notificación indicada en el apartado 1.º de este artículo, o en su caso la correspondiente sanción, se considerará ésta válidamente efectuada si dicha negativa es presenciada por al menos dos testigos.

4.- Los plazos de prescripción para las faltas leves, graves y muy graves quedarán interrumpidos con las notificaciones mencionadas en los apartados 1.º y, en su caso, 3.º de este artículo y volverá a reanudarse dicho plazo, una vez transcurridos los tres días anteriormente indicados.

5.- La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO VII**

### **Disposiciones finales**

#### **Artículo 41.- Normas complementarias.**

En todo lo no expresamente pactado en este convenio, se estará a lo establecido en la normativa legal vigente, así como en las condiciones pactadas en los contratos individuales.

#### **Artículo 42.- Vinculación a la totalidad.**

Ambas representaciones convienen que, constituyendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, consideran el convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobara la totalidad del contenido y actual redacción, o fuese derogado posteriormente por cualquier causa, debiendo ser examinado de nuevo su contenido.

## **Artículo 43.- Cláusula derogatoria.**

El presente convenio colectivo sustituye y deroga en su integridad a todos los convenios colectivos que Cablemel S.L. tuviese suscritos con anterioridad, así como sus normativas complementarias o subsidiarias.

## **Artículo 44.- Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria, integrada por dos representantes legales de los empleados y dos representantes de la dirección de la empresa.

Funciones:

- Aplicación e interpretación del convenio.
- Mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este convenio.
- Todas las restantes funciones que a la Comisión Paritaria le asigna el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento:

- Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros.
- Si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, las partes firmantes de este convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado.

Las partes se comprometen, a partir del momento de planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción coactiva ni de fuerza sin previo sometimiento a la Comisión Paritaria que se nombra al efecto, y que deberá emitir su resolución en un plazo no superior a veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de convocatoria.

## **Artículo 45.- Cláusula de inaplicación.**

Según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá modificar las materias que se detallan a continuación, siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.



<b>CABLEMEL S.L.</b>							
<b>CUADRO SALARIAL POR GRUPOS Y GRADOS O NIVELES</b>							
<b>Salario Base</b>				<b>Plus Residencia*</b>	<b>P. Extras</b>	<b>Total Málaga</b>	<b>Total Melilla*</b>
<b>Grupo</b>	<b>Grado/Nivel</b>	<b>Mensual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>	<b>Anual</b>
2	8	2.203,04	26.436,48	6.609,12	4.406,08	30.842,56	37.451,68
2	7	1.982,63	23.791,56	5.947,89	3.965,26	27.756,82	33.704,71
2	6	1.784,46	21.413,52	5.353,38	3.568,92	24.982,44	30.335,82
2	5	1.445,33	17.343,96	4.335,99	2.890,66	20.234,62	24.570,61
2	4	1.386,13	16.633,56	4.158,39	2.772,26	19.405,82	23.564,21
2	3	1.300,86	15.610,32	3.902,58	2.601,72	18.212,04	22.114,62
2	2	1.073,62	12.883,44	3.220,86	2.147,24	15.030,68	18.251,54
2	1	998,7	11.984,40	2.996,10	1.997,40	13.981,80	16.977,90
3	11	1.897,05	22.764,60	5.691,15	3.794,10	26.558,70	32.249,85
3	10	1.674,37	20.092,44	5.023,11	3.348,74	23.441,18	28.464,29
3	9	1.536,64	18.439,68	4.609,92	3.073,28	21.512,96	26.122,88
3	8	1.383,00	16.596,00	4.149,00	2.766,00	19.362,00	23.511,00
3	7	1.316,75	15.801,00	3.950,25	2.633,50	18.434,50	22.384,75
3	6	1.279,33	15.351,96	3.837,99	2.558,66	17.910,62	21.748,61
3	5	1.120,12	13.441,44	3.360,36	2.240,24	15.681,68	19.042,04
3	4	1.008,31	12.099,72	3.024,93	2.016,62	14.116,34	17.141,27
3	3	907,38	10.888,56	2.722,14	1.814,76	12.703,32	15.425,46
3	2	788,29	9.459,48	2.364,87	1.576,58	11.036,06	13.400,93
3	1	687,47	8.249,64	2.062,41	1.374,94	9.624,58	11.686,99
4	10	1.229,95	14.759,40	3.689,85	2.459,90	17.219,30	20.909,15
4	9	1.200,79	14.409,48	3.602,37	2.401,58	16.811,06	20.413,43
4	8	991,49	11.897,88	2.974,47	1.982,98	13.880,86	16.855,33
4	7	962,02	11.544,24	2.886,06	1.924,04	13.468,28	16.354,34
4	6	892,21	10.706,52	2.676,63	1.784,42	12.490,94	15.167,57
4	5	803	9.636,00	2.409,00	1.606,00	11.242,00	13.651,00
4	4	774,12	9.289,44	2.322,36	1.548,24	10.837,68	13.160,04
4	3	749,05	8.988,60	2.247,15	1.498,10	10.486,70	12.733,85
4	2	722,67	8.672,04	2.168,01	1.445,34	10.117,38	12.285,39
4	1	648,6	7.783,20	1.945,80	1.297,20	9.080,40	11.026,20

\*Sólo aplicable a trabajadores con su centro de trabajo en Melilla.