

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

Área Funcional de Trabajo e Inmigración

277. RESOLUCIÓN Y TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑIA MELILLENSE DE GAS Y ELECTRICIDAD, S.A. (GASELEC)

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA ÁREA TRABAJO E INMIGRACIÓN

Resolución de fecha 7 de mayo de 2020 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, por la que se registra y publica el CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑIA MELILLENSE DE GAS Y ELECTRICIDAD SA (GASELEC)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa COMPAÑIA MELILLENSE DE GAS Y ELECTRICIDAD SA (GASELEC), para el período 01.01.2019 al 31.12.2022, que fue suscrito con fecha 12 de diciembre de 2019, de una parte por D. Gustavo Cabanillas Gutiérrez, en representación de la empresa, y de otra por D. José Mariano Martín Hernando, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

La Delegada del Gobierno en Melilla, es competente para resolver el presente expediente a tenor de lo dispuesto en el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, artículo 4 apartado 2: "*Los Delegados del Gobierno en la ciudades de Ceuta y Melilla asumirán las competencias resolutorias o de emisión de propuestas de resolución de los respectivos Directores de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno*".

Por Resolución del Delegado del Gobierno en Melilla, de fecha 11 de mayo de 2000, BOME 15 de abril, se delegó en el Director del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, hoy Área de Trabajo e Inmigración de esta Delegación del Gobierno en su ámbito territorial de actuación, la competencia de resolver: Expedientes de Regulación de Empleo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Registro e Inscripción de Cooperativas.

ACUERDA

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Melilla, 7 de mayo de 2020
LA DIRECTORA DEL ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN,
ELENA NIETO DELGADO

CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑÍA MELILLENSE DE GAS Y ELECTRICIDAD, S.A.

Preámbulo.

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

El presente convenio colectivo de empresa de COMPAÑÍA MELILLENSE DE GAS Y ELECTRICIDAD, en adelante GASELEC, 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 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 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 dialogo social.

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

Capítulo I**Extensión y ámbito del convenio.**

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo, de ámbito provincial, será de aplicación en todos los centros de trabajo que GASELEC, tiene constituidos o que puedan constituirse en la Ciudad Autónoma de Melilla, en los que se desarrolle la actividad de la empresa.

Artículo 2.- Ámbito personal y funcional.

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal de plantilla que presta sus servicios en Gaselec 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 E.T.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio será desde el día 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.

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.

Capítulo II**Igualdad de trato**

Artículo 5.- Igualdad de Trato

1. Dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 y adoptar medidas concretas que integren los valores y principios de la compañía en favor de la igualdad de trato, la no discriminación y la integración.
2. Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en todas y cada una de las políticas, procesos, decisiones, etc., que afecten a las personas de la compañía.
3. Favorecer el acceso y desarrollo profesional de las personas de la empresa en base a criterios de mérito, objetividad.
4. Prevenir y, en su caso, establecer los cauces para tratar y resolver los presuntos casos de acoso que se pudieran producir en el seno de la empresa en cualquiera de sus manifestaciones.
5. Informar, difundir y concienciar a todos los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad.

Capítulo III**La organización del trabajo.**

Artículo 6.- 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 7.- 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 8.- 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 9.- 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 10.- 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 11.- 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, que 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.

- 5.- Las Pinzas de Precinto, por ser una autorización implícita de la empresa a las instalaciones verificadas, son un instrumento de una alta responsabilidad pública y empresarial y por tanto deberán ser vigiladas y usadas con una cautela extrema.

Artículo 12.- 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.

- 3.- De producirse una vacante, será estrictamente potestativo de la dirección de la empresa el proceder o no a su amortización.

Artículo 13.- Polivalencia.

- 1.- 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.

- 2.- Cuando sea necesaria la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior nivel, podrán encomendarse a un solo trabajador, con las limitaciones establecidas por la normativa legal vigente.

Artículo 14.- 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 encubre las faltas de sus subordinados, ante la dirección de la empresa, incurrirá en la responsabilidad correspondiente.

Artículo 15.- 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 superiores.
- Grupo II.- Grupo profesional de titulados medios.
- Grupo III.- Grupo profesional de oficiales de 1ª.
- Grupo IV.- Grupo profesional de oficiales de 2ª.
- Grupo V.- 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.- Titulado Superior

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.- Titulado Medio

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

Grupo III.- Oficial 1ª

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

Grupo IV.- Oficial 2ª

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

Grupo V.- Técnicos no titulados

Grado 2
Grado 1

Artículo 16.- Grupo profesional de Titulado Superior

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 17.- Grupo Profesional de Titulado Medio

1.- Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que dispongan de titulación de estudios de 1^{er} 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 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 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 18.- Grupo Profesional de Oficiales de 1ª

Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que dispongan de una titulación de Formación Profesional de Grado Superior o, en su caso, titulación 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 19.- Grupo profesional de Oficiales de 2ª.

Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas personas que dispongan de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o, en su caso, titulación 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 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 20.- 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 dos 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 21.- 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.- 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.

3.- 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 grupos/niveles.

Artículo 22.- Inspectores de Fraude.

Los inspectores de fraude podrán pertenecer a cualquiera de las categorías profesionales de la empresa, conservando su actual puesto y nivel.

La designación para este cargo, supuesta su aceptación por el interesado, y su cese en el mismo, es facultad de la dirección de la empresa.

Artículo 23.- Período de prueba.

El personal que ingrese en la empresa quedará sometido a un periodo de prueba según lo establecido en el artículo 14 del E.T., 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. "Siempre que ambas partes así lo pacten en el contrato de trabajo".

Artículo 24.- 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 E.T.

Artículo 25.- 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 IV Condiciones Sociales

Artículo 26.- Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, un anticipo mensual, a cuenta del trabajo ya realizado.

El pago de los mismos será realizado los días 15 de cada mes, o el siguiente laborable, y deberán ser solicitados al menos con siete días de antelación y por escrito, no pudiendo superar el 50 % de su salario, entendiéndose como tal las prestaciones de vencimiento no superior al mes.

Dicho anticipo se abonará en la cuenta corriente facilitada por el trabajador.

Artículo 27.- Energía Eléctrica.

Exclusivamente los jubilados/as y las viudos/as de éstos que a fecha 01/01/2012 tuvieran la condición de tales, mantendrán el derecho al suministro de energía eléctrica bonificada.

Los jubilados/as, en tanto mantengan esa condición, disfrutarán de la energía eléctrica correspondiente a 14.000 Kwh/año, que serán facturados sin término de potencia y con un término de energía a 0,009 € por kilovatio.

Las viudos/as de los trabajadores fallecidos que a día 01/01/2012 figurasen como tales y aquellas que pudiesen incorporarse por fallecimiento de un trabajador jubilado/a que ostentase dicha condición a fecha 01/01/2012, siempre que mantengan ese estado civil, tendrán una bonificación del 50 % sobre el precio oficial que afecte al término energía.

En todos estos casos, el suministro se efectuará en el domicilio habitual del jubilado/a o la viudo/a correspondiente, siendo condición indispensable que se justifique debidamente ante la Compañía que dicho domicilio es suyo y que el consumo es para uso exclusivo del mismo, con familiares a su cargo o ascendientes que con él convivan y que la póliza de suministro esté suscrita con Gaselec Diversificación S.L.

La utilización de la energía eléctrica en las condiciones expuestas, expresamente determinará la total imposibilidad de que personas ajenas a las indicadas puedan usufructuar tales beneficios. Comprobada contravención en ello, se cancelaría tal beneficio y la empresa se reservará las correspondientes acciones legales al respecto. Dadas las especiales circunstancias de esta mejora, únicamente será de aplicación en los Centros de Trabajo que radiquen en Melilla.

Artículo 28. Póliza de Seguro.

La empresa mantendrá en beneficio de su personal de plantilla un seguro colectivo de vida, con primas a cargo de la empresa, a excepción de los trabajadores que se hayan jubilado.

Para la inclusión en el mencionado seguro, el trabajador tendrá que cumplir los requisitos exigidos por la compañía aseguradora correspondiente.

Este seguro cubrirá con un capital de 4.500€ los casos de muerte natural o invalidez permanente laboral sobrevenida y, si el fallecimiento sobreviniese como consecuencia de accidente laboral, la cuantía correspondiente será de 9.000€. En cualquier caso el trabajador deberá designar libremente el beneficiario de dicha cuantía.

El seguro de vida mencionado se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. La jubilación o cese en la misma por cualquier motivo dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que por tanto, conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Artículo 29. Incapacidad temporal.

Los trabajadores de GASELEC, caso de enfermedad o accidente, percibirán de la empresa el importe de la diferencia entre la indemnización a cargo de la Seguridad Social o Mutua de accidentes y su normal retribución en activo, definida por la tabla salarial correspondiente, ello siempre que el médico libremente designado por la empresa de su conformidad facultativa al tiempo de inactividad laboral, que en ningún caso podrá sobrepasar los tres meses por año natural.

Igualmente en los tres primeros días de la primera enfermedad común, computada por el trabajador en el año natural, la empresa complementará hasta el 80% su normal retribución en activo, definida por la correspondiente tabla salarial, siendo igualmente potestad de la empresa verificar la inactividad laboral a efectos del pago de la misma, en idénticas condiciones a las recogidas en el párrafo anterior.

CAPITULO V Régimen económico.

Artículo 30.- 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 2019.

Para los años 2019 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, el plus de transporte y el complemento personal de la tabla salarial vigente.

Artículo 31.- Proporcionalidad salarial.

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

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 32.- 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 33.- 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.

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 25% del salario base y vendrá 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 cuatro pagas extraordinarias, siendo su importe el expresado en la tabla salarial adjunta (Anexo 1), siendo su devengo anual y su pago el 31 de marzo, 31 de julio, 31 de octubre y el 15 de diciembre.

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

2.2.2. Paga de Beneficios.

La participación del personal en los resultados favorables del ejercicio se devengará como paga de beneficios y su percepción será el día 30 de abril siguiente a la finalización de dicho ejercicio, siendo su importe el expresado en la tabla salarial adjunta (Anexo 1).

2.3. Complementos salariales personales.

2.3.1 Complemento personal.

Este concepto retributivo tiene carácter de consolidable y no absorbible.

2.4.- Por puesto de trabajo.

2.4.1 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 periodo nocturno, perciba el recargo correspondiente a dichas horas del 75%.

2.5.- Por cantidad de trabajo.

2.5.1 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.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio esencial para la comunidad (antiguo Servicio Público) de la empresa, ésta podrá imponer la realización de horas extraordinarias, cuando se trate de casos de fuerza mayor, de averías o

mantenimiento correctivo que requieran reparación urgente u otras análogas, 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 75%.

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

Artículo 34.- Indemnizaciones o suplidos.

Aparte de los conceptos salariales, mencionados en el artículo 31, el trabajador percibirá las cantidades que como consecuencia de su actividad laboral le hayan ocasionado un gasto, recibiendo por tanto dicha indemnización por parte de la empresa. Estas son las siguientes:

1.- Plus de Transporte:

Será para cada grupo profesional el que figura en la tabla salarial del Anexo 1.

El importe total se abonará fraccionado en partes iguales en las doce mensualidades naturales del año.

2.- Gastos por desplazamiento.

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 35.- 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, mediante 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 36.- 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 la vigencia del convenio.

Artículo 37.- 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 salario que se produzcan por ascensos o cualquier otra circunstancia, tendrán efecto económico desde la fecha en que realmente se haya producido dicha modificación.

Artículo 38.- Absorción y compensación de mejoras.

Todas las condiciones pactadas, tanto económicas como de cualquier otra índole, tendrán la condición de mínima, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente más beneficiosas, subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

Artículo 39.- Concepto y eficacia.

Atendiendo al artículo 82.3 Del Estatuto de los Trabajadores. Los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo su periodo de vigencia.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la 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 de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Capítulo VI Jornada, vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 40.- Jornada de trabajo.

- 1.- La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, para todo el personal.
- 2.- La jornada laboral normal se distribuirá, de la siguiente forma:

Lunes a Viernes: 8'00 a 15'00 horas. Sábados: 8'30 a 13'30 horas.

Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio esencial para la comunidad que atiende la Empresa, continuará subsistente el régimen semanal de 5 días y medio de trabajo.

- 3.- 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.

El personal sujeto a turnos y en especial el del turno de noche, podrá acumular el descanso semanal dentro del periodo global de catorce días, legalmente establecido, al objeto de conjugar su derecho al descanso semanal de un día y medio, con la operatoria empresarial del servicio esencial para la comunidad.

4.- Trabajo a turnos:

Dadas las exigencias del servicio esencial para la comunidad de nuestra empresa, es obligado establecer un servicio de urgencias eléctricas.

El personal que se halla integrado en el área técnica, y con la capacidad profesional para desarrollar estas tareas, estará incluido en dicho servicio de urgencias eléctricas y, por tanto, en los turnos que para su puesta en marcha se realicen.

El horario de realización será, en principio, y sin perjuicio de otras necesidades futuras:

Lunes a domingo:
De 08'00 a 15'00 horas.
De 15'00 a 22'00 horas.
De 22'00 a 08'00 horas.

La adscripción temporal, por muy dilatada en el tiempo que sea, a un determinado turno de trabajo, ya sea por refuerzo, especialización o por cualquier causa o motivo, no supondrá adscripción definitiva en el citado turno.

El servicio de recepción de avisos de clientes por averías adaptará su horario de forma que no sobrepase el cómputo de catorce días establecido en lo relativo a jornada máxima y periodos de descanso, siendo éste un horario que ambas partes establecen como flexible.

Artículo 41.- 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 E.T.

- 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 E.T.

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

1º.- Mayor antigüedad.

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

3º.- Personal que lleve más tiempo sin disfrutar vacaciones en el turno sobre el que exista concurrencia de peticionarios

La prioridad en la solicitud de las vacaciones actuará de la siguiente manera:

En el primer año de vigencia de este convenio se seguirá el orden establecido en el apartado 3º de este artículo, pasando el trabajador que ha elegido en primer lugar a ocupar el último puesto al año siguiente.

En el segundo año se seguirá el orden establecido en el apartado 3º de este artículo, teniendo en cuenta lo determinado en el punto anterior, pasando el trabajador que ha elegido en primer lugar este segundo año, a ocupar el último puesto al año siguiente.

Durante los años siguientes se seguirá el mismo criterio que el señalado en los puntos anteriores, de tal forma que el primer trabajador en solicitar las vacaciones en un año, sea el último en solicitarlas al año siguiente.

Las solicitudes correspondientes a los turnos de vacaciones deberán estar entregadas antes del 30 de marzo, 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.

En caso de ingreso de un nuevo empleado antes del 30 de marzo se incorporará al orden de prelación en último lugar, y a partir del 30 de marzo tendrá los mismos derechos que el resto de compañeros.

Artículo 42.- 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.

7.- Se reconoce el derecho de disfrutar, con carácter retribuido, cinco sábados, por año natural.

Siendo uno de los citados sábados el inmediatamente posterior al viernes santo, siempre que el viernes santo siga siendo establecido como festivo no recuperable por la autoridad competente.

Dichos sábados deberán ser solicitados a la Dirección de la empresa con dos semanas de antelación a la fecha pretendida, debiendo concederse siempre en el día elegido, salvo que por causas del servicio no fuere posible.

Este derecho, se entiende por año trabajado. En todo caso se calculará la parte proporcional que corresponda según lo efectivamente trabajado, excluyéndose los períodos en que la relación laboral no exista o se encuentre suspendida.

8.- Igualmente, se reconoce un permiso retribuido de doce horas anuales si los trabajadores tienen que acudir al facultativo de la seguridad social o médico de la mutua patronal correspondiente, para recibir asistencia o consulta personal, si de ello no se derivase baja laboral.

9.- Será potestativo de la dirección de la empresa 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.

Todas las licencias deben disfrutarse en la fecha en que se produce la necesidad.

Artículo 43.- Permisos por estudio.

Cuando un trabajador curse con regularidad estudios, para la obtención de un título académico o profesional, podrá solicitar permiso para ausentarse a exámenes por el tiempo imprescindible, debiendo justificar dicha situación a su reincorporación. En cualquier caso, ningún trabajador podrá abandonar un turno rotatorio por esta razón, si bien y en la medida de lo posible, y según las necesidades del servicio, se intentará adecuar al trabajador en el turno rotatorio que le permita la asistencia.

Los permisos serán otorgados conforme a lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VII Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 44.- Vigilancia de la salud y seguridad laboral.

Será prioritaria la atención de la empresa a la salud laboral y a la prevención de riesgo en el trabajo. Para ello, dispondrá de todos los elementos y medios de trabajo requeridos por la legislación vigente; a este fin, se tendrá en cuenta

rigurosamente, las disposiciones recogidas en la ley de prevención de riesgos laborales, ordenanzas y reglamentos oficiales vigentes o que se puedan establecer en un futuro.

Sin menoscabo de las funciones y tareas a desempeñar por los delegados de prevención, será obligación de cada uno de los jefes de servicio y mandos intermedios, ordenar el cumplimiento, en cada tipo de trabajo, de las normas de obligada aplicación por parte de los trabajadores.

A su vez, el trabajador, si por motivos razonables considera que el trabajo a desempeñar representa un peligro inminente para su vida o salud, deberá interrumpirlo informando a su superior inmediato, el cual, directamente o a través del jefe de servicio correspondiente, comprobará lo razonable de las decisiones y las medidas a adoptar.

En aras de conseguir una acción coordinada y eficaz de defensa de la salud e integridad física de los trabajadores, corresponderá a los delegados de prevención o Comité de seguridad laboral, en su caso, el ejercicio de las siguientes funciones:

- 1.- Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para prevención de los riesgos profesionales en todo el ámbito de la empresa.
- 2.- Prestar su asesoramiento a la empresa para evitar o reducir riesgos que atenten contra la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores, formulando al efecto las oportunas advertencias.
- 3.- Emitir los informes y dictámenes que se soliciten respecto a temas de carácter general que rebasen su competencia.
- 4.- Conocer las normas y procedimientos que, en materia de salud laboral, se dicten por la dirección de la empresa y promover su divulgación a todos los trabajadores afectados por las mismas, fomentando la colaboración de estos en su observancia.
- 5.- Proponer a la dirección de la empresa, la creación de los medios que considere convenientes y necesarios al objeto de optimizar su labor, para una mayor eficacia y coordinación de sus actividades.
- 6.- Proponer la adopción de las medidas generales oportunas cuando por la frecuencia de los accidentes de trabajo, o la aparición de nuevos riesgos causantes de los mismos, se estimen necesarias.
- 7.- Conocer y ser informado sobre la organización y actividades de los servicios médicos o de salud laboral en la empresa.
- 8.- Promover la formación adecuada de todos los trabajadores en materia de salud laboral, siendo informados de los planes y cursos de enseñanza, formación y divulgación que sobre la materia se elabore.
- 9.- En caso de existir comité de seguridad laboral, conocer cuantas cuestiones sean planteadas por los delegados de prevención en materia de salud laboral, de acuerdo con las competencias que se le asignen en el convenio, informando a la dirección de la empresa del contenido de las mismas y las propuestas que considere convenientes.

Artículo 45.- 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 usaran 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.

CAPITULO VIII Faltas y sanciones

Artículo 46.- 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.- El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un periodo de 30 días naturales, por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.

En este apartado se incluirán, con las mismas características, el incumplimiento en la pausa del descanso diario de quince minutos.

2.- 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, u si deparasen perjuicio para la empresa, como muy graves.

3.- El abandono del servicio, sin causa justificada, aun 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.

5.- No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

6.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, dentro de los quince 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 muy grave.

8.- Faltar al trabajo un día en un periodo de 30 días naturales, a menos que exista causa que lo justifique.

Cuando se trate de personal a turnos, la ausencia injustificada sin preaviso, con un mínimo de 6 horas de antelación, al jefe del servicio, será considerada como falta grave.

9.- La falta ocasional de aseo, limpieza o incumplimiento de las normas usuales de convivencia, cuando ello ocasione reclamaciones y/o quejas de sus compañeros o clientes.

10.- Hacer uso de las prendas de trabajo de la empresa fuera de la jornada laboral, sin la expresa autorización.

11.- La inasistencia a las acciones formativas realizadas por la empresa.

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.

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:

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de treinta días naturales.

2.- Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días naturales, sin causa que lo justifique.

Cuando se trate de personal a turnos, la ausencia injustificada sin preaviso, con un mínimo de 6 horas de antelación, al jefe 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 simulación de enfermedad o accidente.

6.- 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.

7.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

8.- Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida del trabajo.

9.- Cuando por una negligente utilización o custodia, se produzca extravío o pérdida, se causen desperfectos o se inutilicen materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos o información de la empresa.

Cuando se trate de las pinzas de precinto se considerará como muy grave.

10.- 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.

11.- 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.

12.- Cuando localizado y avisado un empleado, incluso fuera de su jornada laboral, de la necesidad de su presencia por circunstancias de carácter extraordinario, éste no se presentase en el lugar acordado sin causa justificada.

13.- El empleo de los medios de comunicación de la empresa (teléfono, fax, emisora de radio, conexión vía módem, Internet, ordenadores, etc.) para fines exclusivamente personales.

14.- Facilitar el acceso a los centros de trabajo o instalaciones de la empresa a personas no autorizadas.

15.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses y habiendo mediado amonestación por escrito.

16.- Las derivadas de lo previsto en las causas terceras y octava de las faltas leves.

3.- Faltas Muy Graves:

Serán consideradas como faltas Muy Graves las siguientes:

1.- Más de diez incumplimientos de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo cometidos en un período de seis meses naturales.

2.- Faltar tres o más días durante un periodo de 30 días, sin causa que lo justifique.

3.- La falta de respeto y consideración debida a los clientes.

4.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa, trabajadores o terceros tanto dentro como fuera de las dependencias de la empresa o durante el servicio en cualquier lugar.

5.- 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.

6.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles, herramientas, vehículos y/o productos de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

7.- El delito de hurto o complicidad en el mismo del fluido eléctrico, telecomunicaciones o cualquier producto, bien o servicio de la empresa.

8.- Cuando de forma dolosa se haga desaparecer, inutilice, destroce o cause desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres, documentos e información de la empresa.

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.- Revelar a personas extrañas a la empresa datos de reserva obligada así como falsificar o tergiversar datos o documentos

12.- La extracción y/o manipulación de datos y/o revelación de información procedente de los sistemas de información de la empresa, de forma no autorizada.

13.- Dedicarse a actividades contrarias a los intereses de la empresa o que pudieren incidir en desdoro o menoscabo del buen nombre o imagen de la misma.

14.- 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.

15.- Causar accidente grave por negligencias o imprudencias inexcusables.

16.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

17.- 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.

18.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses.

19.- Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y séptima de las faltas leves y en la segunda, tercera, sexta, décima, undécima y duodécima de las faltas graves.

20.- 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.

21.- 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.

22.- El personal que encubra las faltas de sus subordinados, ante la dirección de la empresa, incurrirá en la misma responsabilidad que su subordinado.

23.- 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.

24.- Prevalerse del puesto de trabajo para obtener beneficio propio.

25.- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

Artículo 47.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas generadas en el artículo anterior son las siguientes:

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 48.- 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 (pero no de sueldo), de aquellos trabajadores que se consideren 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 1º de este artículo, o en su caso el 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 1º y, en su caso, 3º 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.

Al margen de lo establecido anteriormente, será preceptiva la notificación previa de toda falta muy grave al representante legal de los trabajadores.

Capítulo IX Disposiciones finales.

Artículo 49.- 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 50.- 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.

Ambas partes se comprometen a, en el plazo de un mes a partir de la resolución, resolver la cuestión o cuestiones por las que no se ha autorizado el convenio.

Artículo 51.- Cláusula derogatoria.

El presente convenio colectivo sustituye y deroga en su integridad a todos los convenios colectivos que Compañía Melillense de Gas y Electricidad S.A. tuviese suscritos con anterioridad, así como sus normativas complementarias o subsidiarias, salvo cuando se haga referencia a los mismos en este texto.

Artículo 52.- Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por el delegado de personal y un representante de la empresa. Ambas partes podrán a su vez designar un asesor cada una, que podrán asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

Las actas serán firmadas por todos los miembros de la Comisión. La empresa actuará de secretario a los efectos de redacción de las actas.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, y previo acuerdo de ambas sobre el lugar, día y hora de celebración, que deberá efectuarse en el plazo máximo de 72 horas desde la solicitud. La reunión comprenderá tantas sesiones como sean necesarias.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las establecidas en el artículo 85.3.h del Estatuto de los Trabajadores y, específicamente las siguientes:

- a) Interpretar la aplicación de la totalidad del contenido del convenio.
- b) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar y valorar las disposiciones generales promulgadas con posterioridad a su entrada en vigor que afecten a su contenido.
- d) A petición de alguna de las partes mediar o arbitrar en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse de la aplicación del presente convenio.
- e) Antes de la presentación de cualquier conflicto colectivo en aplicación del presente convenio, será preceptivo el sometimiento de la cuestión a la comisión paritaria para que de su interpretación de la misma.
- f) Autorizar la apertura de nuevos ámbitos de negociación.
- g) Cuantas otras tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en el presente Convenio Colectivo.

En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, de modo que no fuese posible alcanzar la mayoría suficiente para tomar acuerdos con eficacia jurídica, en materia de interpretación del convenio o de la no aplicación del mismo o de alguna de sus cláusulas, se someterá la discrepancia a arbitraje obligatorio. El nombramiento de los árbitros se realizará por cada una de las partes, en el improrrogable plazo de diez días, desde que se hubiese celebrado la reunión de la comisión paritaria que hubiese puesto de manifiesto la discrepancia. Los árbitros tendrán el plazo máximo de veinte días, desde su designación, para oír las partes y emitir su dictamen, que tendrá eficacia jurídica.

Artículo 53.- Derecho transitorio.

Las partes expresamente pactan que, los incrementos salariales del presente convenio se retrotraigan a la fecha de 1 de enero del 2016, en tanto que las mejoras sociales que en el mismo se pactan, surtan efecto desde la publicación del mismo en el boletín oficial de la ciudad de Melilla.

ANEXOS

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

COMPañÍA MELILLENSE DE GAS Y ELECTRICIDAD, S.A. - CUADRO SALARIAL POR GRUPOS Y GRADOS									
AÑO 2019		Salario Base		Plus Resid.	Plus Transp.	P.Extras	Paga Benef.	Total	Denominac.
Grupo	Grado/Nivel	Mensual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	
1	Gerente	4.132,53	49.590,36	12.397,59	1.245,53	16.530,12	4.959,04	84.722,64	Titulado Superior
	12	3.335,01	40.020,12	10.005,03	1.245,53	13.340,04	4.002,01	68.612,73	
	11	3.001,50	36.018,00	9.004,50	1.245,53	12.006,00	3.601,80	61.875,83	
	10	2.701,25	32.415,00	8.103,75	1.245,53	10.805,00	3.241,50	55.810,78	
	9	2.431,29	29.175,48	7.293,87	1.245,53	9.725,16	2.917,55	50.357,59	
	8	2.188,06	26.256,72	6.564,18	1.245,53	8.752,24	2.625,67	45.444,34	
	7	1.969,43	23.633,16	5.908,29	1.245,53	7.877,72	2.363,32	41.028,02	
	6	1.772,35	21.268,20	5.317,05	1.245,53	7.089,40	2.126,82	37.047,00	
	5	1.595,12	19.141,44	4.785,36	1.245,53	6.380,48	1.914,14	33.466,95	
	4	1.357,35	16.288,20	4.072,05	1.245,53	5.429,40	1.628,82	28.664,00	
	3	1.349,87	16.198,44	4.049,61	1.245,53	5.399,48	1.619,84	28.512,90	
2	1.282,52	15.390,24	3.847,56	1.245,53	5.130,08	1.539,02	27.152,43		
1	1.028,20	12.338,40	3.084,60	1.245,53	4.112,80	1.233,84	22.015,17		
2	8	2.382,14	28.585,68	7.146,42	1.245,53	9.528,56	2.858,57	49.364,76	Titulado Medio
	7	2.143,81	25.725,72	6.431,43	1.245,53	8.575,24	2.572,57	44.550,49	
	6	1.929,53	23.154,36	5.788,59	1.245,53	7.718,12	2.315,44	40.222,04	
	5	1.562,82	18.753,84	4.688,46	1.245,53	6.251,28	1.875,38	32.814,49	
	4	1.498,81	17.985,72	4.496,43	1.245,53	5.995,24	1.798,57	31.521,49	
	3	1.406,62	16.879,44	4.219,86	1.245,53	5.626,48	1.687,94	29.659,25	
	2	1.160,90	13.930,80	3.482,70	1.245,53	4.643,60	1.393,08	24.695,71	
1	1.079,90	12.958,80	3.239,70	1.245,53	4.319,60	1.295,88	23.059,51		
3	11	2.051,28	24.615,36	6.153,84	1.245,53	8.205,12	2.461,54	42.681,39	Oficial 1ª
	10	1.810,49	21.725,88	5.431,47	1.245,53	7.241,96	2.172,59	37.817,43	
	9	1.661,57	19.938,84	4.984,71	1.245,53	6.646,28	1.993,88	34.809,24	
	8	1.495,44	17.945,28	4.486,32	1.245,53	5.981,76	1.794,53	31.453,42	
	7	1.423,80	17.085,60	4.271,40	1.245,53	5.695,20	1.708,56	30.006,29	
	6	1.383,34	16.600,08	4.150,02	1.245,53	5.533,36	1.660,01	29.189,00	
	5	1.211,18	14.534,16	3.633,54	1.245,53	4.844,72	1.453,42	25.711,37	
	4	1.090,28	13.083,36	3.270,84	1.245,53	4.361,12	1.308,34	23.269,19	
	3	981,15	11.773,80	2.943,45	1.245,53	3.924,60	1.177,38	21.064,76	
	2	852,37	10.228,44	2.557,11	1.245,53	3.409,48	1.022,84	18.463,40	
1	743,35	8.920,20	2.230,05	1.245,53	2.973,40	892,02	16.261,20		
4	10	1.329,95	15.959,40	3.989,85	1.245,53	5.319,80	1.595,94	28.110,52	Oficial 2ª
	9	1.298,41	15.580,92	3.895,23	1.245,53	5.193,64	1.558,09	27.473,41	
	8	1.072,10	12.865,20	3.216,30	1.245,53	4.288,40	1.286,52	22.901,95	
	7	1.040,22	12.482,64	3.120,66	1.245,53	4.160,88	1.248,26	22.257,97	
	6	964,75	11.577,00	2.894,25	1.245,53	3.859,00	1.157,70	20.733,48	
	5	868,28	10.419,36	2.604,84	1.245,53	3.473,12	1.041,94	18.784,79	
	4	837,06	10.044,72	2.511,18	1.245,53	3.348,24	1.004,47	18.154,14	
	3	809,95	9.719,40	2.429,85	1.245,53	3.239,80	971,94	17.606,52	
4	2	781,43	9.377,16	2.344,29	1.245,53	3.125,72	937,72	17.030,42	Técnicos No Titulados
	1	701,33	8.415,96	2.103,99	1.245,53	2.805,32	841,60	15.412,40	