CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

DELEGACION DE GOBIERNO EN MELILLA

Área de Trabajo e inmigración

410. RESOLUCIÓN DE FECHA 22 DE JUNIO DE 2020, RELATIVA A EL V CONVENIO COLECTIVO DE PROYECTO MELILLA S.A.U.

Resolución de fecha 22 de junio del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, por la que se registra y publica el V CONVENIO COLECTIVO DE PROYECTO MELILLA SAU.

Visto el texto del V Convenio Colectivo del personal de PROYECTO MELILLA SAU. de la Ciudad de Melilla, que fue suscrito con fecha 6 de mayo de 2019, de una parte por D. Daniel Conesa Minguez y Dª. Carolina Gorgé Luciáñez, en representación de la empresa, y, de otra por Dª Isabel María Ramírez Reina, D. Víctor Manuel Román Gallego, como Delegados de Personal y D. Santiago Segura Cabezos, en representación de los trabajadores; presentado a través del registro electrónico el 11/07/2019.

Al comprobarse que el texto aportado no cumplía la normativa vigente según informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de fecha 29/07/2019, con fecha 02/08/2019 se efectuó por esta Autoridad Laboral, conforme al artículo 8.2 del RD 713/2010, requerimiento para que se subsanaran las incidencias observadas.

Con fecha 11/09/2019, el Secretario accidental de la mesa Negociadora presenta un escrito solicitando la suspensión del procedimiento tramitado, al no poder aportar la documentación requerida en el plazo indicado.

Con fecha 20/09/2019 se remite por esta Autoridad Laboral escrito, advirtiendo que, de no presentarse la documentación requerida en el plazo de tres meses, se produciría la caducidad del procedimiento.

Con fecha 11/12/2019 se presenta la documentación requerida, volviéndose a interesar Informe de la Inspección de Trabajo que es emitido con fecha 25/02/2020 señalando nuevas deficiencias.

Con esa misma fecha (25/02/2020) se emite un nuevo requerimiento para la subsanación de las mismas, presentándose un nuevo texto del Convenio con fecha 18/06/2020.

Este procedimiento se ha tramitado de conformidad con lo dispuesto en el artículo90, 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, 22 de junio de 2020
La Directora del Área de Trabajo e Inmigración,
Elena Nieto Delgado

V CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE PROYECTO MELILLA S.A.U.

El presente Convenio Colectivo se ha pactado libremente entre la representación designada por el Consejo de Administración de la empresa autonómica Proyecto Melilla, S.A.U. y los delegados de personal de la misma, nombrados como representantes sociales para su integración en la Comisión Negociadora.

Capitulo I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Objeto.
El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales del personal incluido en su ámbito de aplicación que presta sus servicios laborales retribuidos en Proyecto Melilla, S.A.U.

Artículo 2.- Ámbito personal.
El presente Convenio afectará a los trabajadores de Proyecto Melilla, S.A.U., cualquiera que sea la figura contractual admitida por la legislación laboral vigente, con las siguientes exclusiones:

a) El personal cuya relación de servicio con Proyecto Melilla, S.A.U. se derive de un contrato administrativo, para la realización de trabajos concretos o específicos, o en tanto subsistan, de colaboración temporal.
b) Los profesionales cuya relación con Proyecto Melilla, S.A.U. se derive una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales expresamente, el carácter de personal laboral eventual interino o fijo de la empresa.
c) A los solos efectos retributivos, trabajadores que se contraten para la realización de proyectos o programas concretos que cuenten con financiación afectada. a excepción de los trabajadores expresamente indicados en el párrafo anterior.

Se tratará de trabajadores con contratos de carácter temporal con financiación afectada, ya sea a través de fondos europeos, nacionales o locales, que de otra forma no se podrían llevar a cabo. Los procesos de selección del personal sujeto a proyectos o programas deberán cumplir los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La exclusión del personal afecto a programas, se derivarán de acciones puntuales con fines específicos de interés para los ciudadanos, empresas y organizaciones intermedias, derivadas de la aplicación de los objetivos de Proyecto Melilla, S.A.U. como sociedad instrumental de la Ciudad Autónoma, como viene especificado en el objeto social de proyecto Melilla, S.A.U.

No obstante, la CIVE será la encargada de determinar la inclusión o no a todos los efectos en el presente Convenio Colectivo del personal afecto a los programas que gestiona directamente la empresa con carácter estructural o de larga duración.

Artículo 3.- Ámbito Temporal.
El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2019 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2022.
Artículo 4.- Forma y condiciones de denuncia del Convenio.
1.- El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado por ambas partes el 30 de septiembre de 2022, aunque se consideraran derechos adquiridos ros acuerdos anteriores firmados entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
2.- La Comisión negociadora se constituirá dentro de los 15 días posteriores a la denuncia señalada en el punto anterior.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5.- Organización.
Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de los órganos y dirección de Proyecto Melilla, S.A.U., cuyas funciones podrán ser delegadas y ejercidas en los términos que le reconozcan las disposiciones vigentes aplicables al mismo, sus estatutos y sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores y sus representantes en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 20; 42 y 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y lo dispuesto en la ley Orgánica de 2 de agosto de Libertad Sindical y demás legislación vigente al objeto de lograr la mayor colaboración entre empresa y representación de los trabajadores.

A la C.I.V.E.. de este convenio podrán ser llevados por cualquiera de las partes todos aquellos asuntos relacionados con la organización en el trabajo, al objeto de informar a los miembros de la Comisión.

Artículo 6.- Contrato de trabajo.
Cada trabajador de Proyecto Melilla, S.A.U., tendrá un contrato de trabajo escrito, sin que, en ningún caso, pueda hacerse nominal o verbalmente.

CAPÍTULO III. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN ESTUDIO Y VIGILANCIA

Artículo 7.- Comisión paritaria de interpretación estudio y vigilancia.
1.- Dentro de los 15 días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, se creará una Comisión paritaria de Vigilancia, Estudio e Interpretación del Convenio colectivo, integrada por tres vocales en representación de la sociedad Proyecto Melilla S.A.U. designados por el Consejo de Administración y tres vocales en representación del Personal de la Sociedad. La ostentación de la representación de los vocales de las Organizaciones sindicales será ponderada en atención a los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales. Esta Comisión paritaria podrá variar, por acuerdo de ambas partes, su composición. Se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros, y sus respectivos suplentes.

2.- Los miembros que actúen en representación del Personal laboral serán elegidos por los delegados de personal, o por las Secciones Sindicales si éstas cuentan con la mayoría absoluta de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.
3.- El Presidente podrá convocar la Comisión en cualquier momento. Esta Comisión podrá reunirse a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a diez días de la solicitud de la reunión, excepto por causa mayor previa comunicación al Presidente y a la otra parte. Los acuerdos se tomarán por mayoría.

En ausencia del Presidente, los miembros presentes de la C.I.V.E., acordarán quien ha de presidir la sesión correspondiente.

4.- Esta Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la constitución de la C.I.V.E., del próximo convenio Colectivo.
5.- Ambas partes podrán sustituir en cualquier momento a sus representantes en la Comisión Paritaria, comunicándolo al presidente de ésta. Así mismo, podrán asistir a ella con voz, pero sin voto hasta dos asesores por la Administración y uno por cada sindicato firmante (hasta un máximo de dos)
6.- Funciones del Presidente:

- Preside las reuniones, concediendo los turnos de palabra.
- Ejercer la función de vigilancia en lo relativo al cumplimiento de este art. 6, así como el buen desarrollo de las sesiones.
- Convocar y fijar el orden del día de cada sesión.

7.- Funciones del Secretario:

- Colaborar con el Presidente en la convocatoria de las reuniones.
- Levantar Acta de cada reunión, que firmará con el visto bueno del Presidente.
- Remitir copias de las Actas aprobadas a los demás miembros de la Comisión.
- Expedir certificaciones de lo consignado en las Actas, a solicitud de cualquier miembro de la Comisión.
- Archivar y custodiar los documentos de la Comisión.
- Recibir, registrar y despachar la correspondencia que se reciba, autorizada con la firma del Presidente.

8.- Funciones de la Comisión:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cauce de información de la evolución, programa, etc., que tenga previsto realizar la empresa que puedan modificar las condiciones de trabajo.
- Cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio Colectivo.
- El dictamen en aquellas otras cuestiones que les sea sometida de común acuerdo por las partes.
- El intento de conciliación previa de las partes en los supuestos de conflictos o huelgas y de interpretación de las normas del presente Convenio.
- El estudio de las quejas y reclamaciones ante la comisión por los trabajadores, miembros del Comité de empresa o Secciones Sindicales.
- Las contempladas en el presente Convenio colectivo.
- Las demás que le corresponda conforme a la Normativa Reguladora de la Clasificación del personal, Catalogación, provisión y Retribución de los Puestos de Trabajo a que se refiere la Disposición Final Séptima del presente Convenio.
- Las que aparezcan recogidas en el Reglamento de la C.I.V.E.

9.- El Orden del día de las reuniones deberá contener al menos, los siguientes puntos:

- Lectura del Acta de la reunión anterior y su aprobación si procede.
- Asuntos propuestos por cualquiera de ambas partes en una reunión anterior.
- Asuntos propuestos por cualquiera de las partes mediante escrito dirigido al Presidente con anterioridad a la convocatoria.
- Fuera del Orden del día, se someterán los asuntos que la Comisión acuerde.

10.- La convocatoria será notificada con una especificación del Orden del día a todos los miembros de la comisión con una antelación mínima de 48 horas.
11.- Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo serán vinculantes para las partes firmantes y será objeto de publicación en los tablones sindicales por parte de sus representantes.
12.- De cada reunión de la comisión paritaria, se levantará acta por el Secretario. El acta contendrá:

- Lugar, fecha y hora de la reunión.
- Miembros asistentes.
- Orden del Día.
- Deliberación de extracto.
- Expresión de los acuerdos adoptados.

13.- Las Actas serán firmadas por el Secretario con el visto bueno del Presidente y se aprobará en la misma o posterior reunión.
14.- Podrá existir un secretario de actas designado por la Presidencia o Consejero en quien delegue, sin voz ni voto.

CAPÍTULO IV. ESTUDIOS ACADÉMICOS Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8.- Estudios académicos V de formación profesional.
1 .- De conformidad con lo que previene el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar la Formación Profesional al personal afectado por el presente Convenio, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesionales y el acceso a cursos organizados por la propia Administración.

2.- Los trabajadores que cursen estudios académicos, de formación o de perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo y de vacaciones anuales, cuando sea para compaginar con los estudios, así como a la adaptación en lo posible de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos. Todo ello siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. El interesado acreditará tal necesidad ante la CIVE.

Tendrán derecho asimismo a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales durante los días de su evaluación sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

3.- La representación de Proyecto Melilla y de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio colectivo coinciden en manifestar que la coparticipación en el desarrollo de la Formación Continua en la Sociedad es la mejor garantía para una mayor eficacia en cuanto a sus resultados, con objeto de ofrecer al ciudadano unos servicios públicos de calidad, en constante consolidación, progresión y modernización en el entorno de la Unión Europea, A los efectos de este artículo, se entenderá por formación continua el conjunto de actividades formativas con fondos económicos propios, dirigidos a la mejora de competencias y cualificaciones de los empleados de Proyecto Melilla que permitan compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios, con la formación individual del empleado y a su promoción profesional. La Empresa asegurará la igualdad en el acceso a la formación de todos los empleados de la misma. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo.
4.- Será potestad de la Dirección de la empresa el aprobar o no la idoneidad de la realización de cursos por parte de los trabajadores, cuando dicha formación tenga lugar dentro del horario de trabajo
5.- La CIVE, como órgano de composición paritaria, le corresponde ordenar la Formación Continua de Proyecto Melilla, que estará dotada de fondos económicos propios. Corresponde de forma especial a la CIVE velar por el cumplimiento de este artículo y decidir sobre la aplicación de los fondos propios destinados a estas actuaciones.
6.- Las partes firmantes de este Convenio acuerdan acreditar para Formación propia con las cantidades previstas en los Presupuestos anuales de la Sociedad (6.000,00 € anuales durante la vigencia del convenio.)
7.- Cuando los cursos, que se consideren dentro de la establecido como formación continua por la CIVE y que se realicen fuera de la jornada normal de trabajo, se compensará de la siguiente forma:
Los cursos de formación, que estén relacionados con el puesto de trabajo, se realizarán de forma ordinaria en jornada laboral. Podrá hacerse cursos fuera de esta jornada. La fórmula de compensación será de un día de compensación por cada quince horas de curso, con un máximo de cuatro días de compensación al año.
8- Se podrá conceder autorización a los trabajadores para la realización de cursos organizados por organismos públicos o privados y sufragando los gastos que conlleven según las siguientes modalidades:

- Cursos con traslado a otro municipio, que serán aquellos relacionados con el puesto de trabajo desempeñado en el mismo momento de la petición, sufragando Proyecto Melilla, S.A.U. los gastos de matrícula, desplazamiento y dietas.
- Los solicitados a nivel personal y relacionados con el puesto de trabajo que se desempeñe en el momento de la petición, sufragando Proyecto Melilla, S.A.U. el 100% de la matrícula en todo caso y, además, los gastos de desplazamiento y hasta tres días de dietas, con un límite total de 650€.
- Otros cursos formativos de perfeccionamiento profesional en general: se podrá conceder permiso retribuido con un máximo de 60 horas y períodos no retribuidos de una duración máxima de tres meses.
- Todas estas prestaciones tendrán como límite la partida presupuestaria aprobada en los Presupuestos de Proyecto Melilla, S.A.U.
- En los casos excepcionales, tanto en importancia como en cuantía, resolverá la CIVE.

CAPÍTULO V. PROVISIÓN DE VACANTES. CONTRATACIÓN E INGRESO
Artículo 9.- Procedimiento de provisión de vacantes.

Las vacantes que se produzcan en las plazas actualmente ocupadas por el personal con contrato indefinido y las de nueva creación de esta misma naturaleza se proveerán con arreglo a las siguientes fases:

1 .- Ingresos procedentes de excedencias voluntarias.
2.- Por personal perteneciente a la plantilla de trabajadores con contrato indefinido con jornada reducida cuando se traten de vacantes correspondientes a la misma categoría profesional específica.
3,- Selección de personal, mediante las oportunas convocatorias en las que se establecerán dos turnos: Restringido (promoción interna) y Libre.

En relación con el turno libre, se reserva un total del 7% de la totalidad de las ofertas de empleo, para reserva de aspirantes discapacitados.

Artículo 10.- Sistema de selección para la provisión de vacantes.
1 Las vacantes resultantes, una vez efectuadas las reincorporaciones por excedencia previstos en el art. 9 se proveerán, en primer término, por trabajadores fijos discontinuos de la misma categoría profesional en el supuesto de existir éstos La cobertura de estas vacantes por trabajadores se efectuará, mediante comunicación a los trabajadores afectados, indicándoles las vacantes existentes para que, en el plazo de 10 días hábiles siguientes al anuncio, formulen petición al Presidente. La adjudicación se efectuará en base a criterios de méritos, capacidad y antigüedad.
2.- Las vacantes no cubiertas por el procedimiento anterior se cubrirán a través de un sistema de selección, público y objetivo, informado por los principios de igualdad, mérito y capacidad y publicidad adecuado a lo que al respecto se previene en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo (B.O.E. del 10 de abril).
3.- Se reservará el 50% como mínimo de vacantes para ser cubiertas en turno restringido (promoción interna), estudiando la C.I.V.E. en cada uno de los casos le posibilidad de alcanzar el 100%, por trabajadores fijos de plantilla incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, que ostente categorías profesionales de igual nivel o inferiores e las de las vacantes a cubrir siempre que reúnan todos los requisitos de las plazas que se convoquen. En el caso de que el número de trabajadores que superen la selección sea inferior al de plazas reservadas, las restantes pasarán a engrosar el número de vacantes a proveer en turno libre e igualmente en caso contrario.
4.- Para el supuesto en que sólo exista una vacante o sea impar el número de ellas, se entenderá que el porcentaje de reserva será resuelto a favor de la promoción interna. Por el órgano competente se podrá determinar la exclusión de

determinadas pruebas para el personal que concurra al turno restringido. Los méritos del personal de este turno se valorarán con lo establecido en el artículo siguiente.
5.- Podrán tomar parte en las pruebas de turno restringido (promoción interna) los trabajadores que como mínimo tengan dos años de antigüedad en la plantilla acogida a este convenio.
6.- En ningún caso podrá producirse la promoción interna por el mero transcurso del tiempo.
7.- Para la realización de trabajos ocasionales o urgentes, o bien para la sustitución de personal laboral fijo con reserva de puesto de trabajo, se podrá contratar personal laboral mediante modalidad de duración determinada.

Los procedimientos de selección de dicho personal laboral estarán en función de los tipos de contratos de trabajo que establezca en cada caso la Comisión Paritaria. Estos procedimientos deberán posibilitar la máxima agilidad en la selección, en razón de la urgencia referida para cubrir transitoriamente dichos puestos de trabajo.

El procedimiento de selección de este personal con contratos de duración determinada deberá efectuarse por procedimientos que garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad. La CIVE será informada con carácter previo de las bases de dichos procedimientos.

Artículo 11.- Tribunales de selección.
Al objeto de dar cumplimiento a los Principios Constitucionales de igualdad, mérito y capacidad para el acceso al empleo público, en todos los procesos selectivos habrá de constituirse un Tribunal en el que un representante del Comité de Empresa será miembro nato de los mismos, y, en cualquier caso, antes de la aprobación de las respectivas convocatorias y sus bases correspondientes, la empresa informará previamente a la Comisión Paritaria.

Artículo 12.- Aprobación de bases y procesos de selección.
Las bases y sistemas de selección serán aprobadas por el Consejo de Administración, previo informe de la CIVE.
Artículo 13.- Turno Restringido. Promoción interna.
1 .- Los méritos para la promoción en un turno restringido-promoción interna del personal laboral de este convenio, serán valorados con arreglo a los tres conceptos siguientes: Antigüedad, méritos académicos y méritos profesionales.
2.- La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje: El 10% de los puntos corresponderá al concepto de antigüedad como fijos de plantilla, el 25% a los méritos académicos, el 50% a los méritos profesionales y el 15% restante deberá imputarse a méritos que sean diferentes a los expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos en función de las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.
3.- La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados por la Sociedad Proyecto Melilla, S.A.U. será objeto de acuerdo de la Comisión Paritaria a que se refiere el art. 85.2 apdo. e) del Estatuto de los Trabajadores.
4.- Las bases de la convocatoria serán fijadas por el Consejo de Administración previo informe de la C.I.V.E.
5.- Se eximirá a los candidatos de aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las pruebas de ingreso a los cuerpos o escalas de origen. Para fijar esta exención se tomará como referencia la última convocatoria.

Sólo deberán superar una prueba práctica aquellos candidatos que pertenezcan a una categoría o escala cuyo desempeño profesional no permita suponer un conocimiento práctico de los cometidos propios de la plaza de destino.
Los aspirantes que en el turno de promoción interna hubieran superado las pruebas, pero, al no reunir méritos suficientes, no hubieran aprobado quedarán exentos de la realización de las pruebas en la siguiente convocatoria. En la promoción del grupo D al C, y siempre que no existan convocatorias de acceso libre para ello, esta exención se extenderá a las dos siguientes convocatorias.

6.- Se adoptarán los acuerdos necesarios para implantar el desarrollo de la promoción horizontal y de la promoción cruzada.
7.- Se continuará avanzando en la homologación de condiciones laborales.
8.- En cualquier caso y para vacantes que exijan una especial cualificación, competencias o singularidad de sus atribuciones, se podrá optar por la libre designación.

Artículo 14.- Modificación de los contratos laborales.
De acuerdo con lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y el articulado de este Convenio, la modificación de la naturaleza jurídica de los contratos suscritos por Proyecto Melilla, S.A.U. corresponderá al órgano competente, con las limitaciones establecidas por la ley.

En todo caso, la formalización definitiva de un contrato de duración indefinida, requerirá que la selección del trabajador se haya realizado a través de pruebas objetivas y públicas, conforme a los principios establecidos para los empleados públicos.

Toda modificación de la naturaleza jurídica de los contratos será informada por Proyecto Melilla a los representantes de los trabajadores.

Artículo 15.- Nuevo ingreso.
Serán requisitos indispensables para el ingreso:

1.- Ser español, extranjero residente o nacional de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea y cumplir con los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad conforme a lo establecido para la contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales, (Disposición adicional vigésima novena, en su apartado 7, de la Ley 6/2018 de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado o ley en vigor).
2.- Tener aptitud física suficiente para el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.
3.- Tener edad mínima de 18 años o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria.
4.- Poseer la titulación específica para aquellos grupos en que se requiera y cumplir los demás requisitos que, para el desempeño de la especialidad, se exigen en el presente Convenio, así como los que se precisen en la convocatoria correspondiente.

Artículo 16.- Período de prueba.
1 .- El personal de nuevo ingreso, previo acuerdo entre éste y Proyecto Melilla, S.A.U, se someterá a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de enfermedad y cuya duración será de quince días para el personal no cualificado y un mes para el resto del personal. El periodo de prueba quedará interrumpido por las licencias o permisos reglamentarios concedidos, reanudándose una vez reincorporado.
2.- Durante este periodo tanto la Proyecto Melilla como el trabajador, podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. En el caso de que la relación laboral sea terminada por parte de Proyecto Melilla, S.A.U., será previamente oído el Comité de Empresa o, en su caso, los delegados de personal.

El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría laboral y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla.

3.- Transcurrido este periodo de prueba, quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado este período al trabajador a todos los efectos.

Capitulo VI. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Articulo 17.- Jornada y horario.
1 .- La jornada laboral será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo semanales
2.- La jornada de trabajo diaria será de siete horas de trabajo efectivo.
3.- El Horario será de 8,00 a 15,00, no obstante, se podrán establecer horarios flexibles en aquellas circunstancias que lo permitan o aconsejen.
4.- Se disfrutará una pausa de 30 minutos/día en la jornada de trabajo, de forma que no se vea menoscabado la atención y guarda del servicio, que tendrá carácter de trabajo efectivo.
5.-. La empresa, y previo acuerdo con el trabajador podrá, por necesidades del servicio, modificar el horario del mismo, con la consiguiente modificación retributiva.

Artículo 18.- Horarios especiales.
1 .- Quien, por razones de guardia legal, tenga a su cuidado algún menor de doce años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, o cuidado de un familiar hasta el segundo grado, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, al principio o al final de la jornada, con una disminución proporcional de sus retribuciones.
2.- Jornada de verano: Se establecerá un horario especial que se establecerá en C. I.V.E.
3.- Durante las Fiestas Patronales de la ciudad se establecerá un horario especial. Se establecerá la que adopte la C.I.V.E..

La Ciudad Autónoma de Melilla adoptará los horarios que estime conveniente que serán de aplicación a Proyecto Melilla, SAU, sociedad instrumental dependiente y adscrita a la Consejería correspondiente, conforme al acuerdo del Consejo de Gobierno de 16 de julio de 2019, publicado en el Boletín Oficial de la Ciudad Extraordinario número 22 de 16/07/2019, en su punto 3.2.5.0), o acuerdo posterior que se adopte.

Artículo 19.- Calendario laboral.
El calendario laboral será el fijado por la Ciudad Autónoma de Melilla.
Artículo 20.- Horas extraordinarias.
1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada semanal de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio.
2.- Queda prohibida la realización de las horas extraordinarias que tengan carácter estructural.

Las horas extraordinarias sólo serán de aplicación en los casos de necesidad o urgencia imprevista.

En todo caso las horas extraordinarias sólo tendrán la consideración de estructurales cuando exista acuerdo expreso en C.I.V.E.

Los servicios que se realicen por el personal de Proyecto Melilla, S.A.U. fuera de la jornada habitual de trabajo se ajustarán a las siguientes instrucciones:

1.- Vía Ordinaria: El Jefe del Departamento, mediante escrito en el que se justifique la necesidad, pedirá autorización previa al Gerente para la realización de los servicios extraordinarios y fuera de la jornada habitual de trabajo, especificando las personas afectadas, horas y días necesarios.
2.- Vía Urgente: Los Jefes de Departamento podrán Autorizar, en los casos de urgencia, la realización de las horas que sean imprescindibles para atender la necesidad, debiendo dar cuenta al día siguiente de la actuación realizada al Gerente, con la justificación de la urgencia, así como el número de personas y horas empleadas.
3.- Cuando se constate que el número de horas extraordinarias supera, de forma continuada, el de la jornada semanal, en un mismo Departamento, se estudiará en C.I.V.E. la posibilidad de proceder a la contratación de trabajadores, para sustituir la realización de dichas horas.
4.- La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la Sociedad Proyecto Melilla, a la vista de las necesidades de sus Departamentos, siendo libre su aceptación por los trabajadores, debiendo respetarse los límites cuantitativos que establece la legislación vigente.
La Sociedad Proyecto Melilla adquiere el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándolas a las situaciones realmente excepcionales, propiciándose de forma preferente la posibilidad de su compensación por tiempo de descanso y con la conformidad del trabajador, de acuerdo con la siguiente fórmula

Compensación económica: abono según las tablas del convenio, o en su defecto según acuerdo de CIVE.

Compensación en descansos: Una hora por cada hora de trabajo realizada en día laboral y una hora y media por cada hora realizada en día festivo.

Aquellos que optaran por la compensación en descansos, podrán acumular hasta un máximo de 12 días, disfrutándolos en la fecha que estime oportuna, de acuerdo con las necesidades de su departamento, previa autorización del gerente.

5.- La realización de horas extraordinarias se realizará día a día entregando copia del resumen mensual al trabajador y a la representación laboral.
6.- El máximo de horas extraordinarias que podrá realizar un trabajador será de ochenta horas anuales, o el máximo legal. La realización de horas extraordinarias se hará con carácter rotatorio, entre todos aquellos trabajadores que deseen efectuarlas, entendiéndose que la rotación no comienza cuando alguien haya cumplido el tope anual de horas.

CAPÍTULO VII. VACACIONES PERMISOS EXCEDENCIAS Y RETIROS

Artículo 21.- Vacaciones anuales.
1 .- Las vacaciones anuales retribuidas serán, en todo caso de un mes natural de duración por año completo de servicio o de veintidós días hábiles anuales. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo en el mismo año natural del cumplimiento de los años. A los efectos previstos en el presente artículo no se considerará como día hábil los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

El período normal de vacaciones será el comprendido entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, debiendo anunciar el Jefe de cada Departamento en el mes de febrero, en cuál o cuáles de los cuatro meses citados se disfrutarán, habiendo oído previamente a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores podrán disfrutarlas en periodos no inferiores a cinco días hábiles consecutivos.

Las vacaciones definitivas deberán de ser comunicadas y aprobadas por el Gerente de la Sociedad antes del 31 de marzo del año que corresponda.

Se podrán disfrutar los meses completos, pero si se cogen en los últimos tres meses (mes completo) no podrá cambiarse dichas vacaciones.

Cualquier cambio de vacaciones habrá de comunicarlo con 15 días de antelación. El jefe de departamento deberá contestar en un plazo no superior a 3 días.

No se podrá interrumpir las vacaciones, salvo en los casos que ya se indican en el convenio.

Caso de no haber comunicado el cambio de vacaciones con antelación, o no haber sido autorizado dicho cambio, y en dichas fechas previstas de vacaciones se viene a trabajar, se computará como días de vacaciones.

2.- En el caso de que por necesidad del servicio sea preciso que el trabajador disfrute las vacaciones fuera del periodo normal, esto es, cuando sea solicitado al trabajador por la Dirección de la empresa, la duración será de cuarenta y dos días naturales.

Asimismo, en el caso de que, por necesidad del servicio, entendida esta necesidad cuando sea así requerido por la empresa, sea necesario dividir las vacaciones en varios periodos dentro del periodo vacacional normal, se tendrá derecho a treinta y seis días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán hasta el 15 de enero del año siguiente.

3.- A los trabajadores con sesenta años de edad o más, se les compensará con una semana adicional de vacaciones.
4.- Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones no hubiese completado el año efectivo en la plantilla, tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.
5.- Cuando un trabajador deje de prestar sus servicios en Proyecto Melilla antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondiera. Salvo en este caso las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.
6.- El trabajador tendrá derecho a la interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria y en los casos de baja por maternidad e incapacidad temporal, para reanudarla posteriormente incluso en el año siguiente hasta completar los días que le resten, siempre y cuando éstas estuvieran justificadas.
7.- El trabajador cuando tenga el deber de asistencia a juicio, siempre que la asistencia sea consecuencia del desempeño de funciones propias del puesto de trabajo:

- Proyecto Melilla, S.A.U. indemnizará a sus empleados por los gastos que se deriven del deber de asistencia a juicio durante el periodo vacacional, siempre que la asistencia sea consecuencia del desempeño de funciones propias del puesto de trabajo y el empleado se encuentre fuera de Melilla.
- Asimismo, se compensará en días de descanso el tiempo empleado en el desplazamiento a Melilla, estancia y retorno al lugar en que se encontrarse, con la siguiente fórmula: Por cada día empleado, un día de descanso.
- Los gastos a compensar se justificarán documentalmente y alcanzarán como máximo el importe establecido a efecto de manutención por desplazamiento y el de los billetes utilizados, abonándose dentro del mes siguiente al de la justificación del gasto.
- En caso de comparecencia a juicio durante el periodo vacacional del empleado que se encontrase en Melilla, se compensará con un día de descanso por cada día empleado en la comparecencia.
- En caso de comparecencia a juicio por parte del trabajador, cuando éste se encuentre fuera de su jornada laboral, se compensará con un día de descanso por cada dos comparecencias a juicio.

Artículo 22.- Permisos o licencias retribuidas V no retribuidas.
1 .- Licencias no retribuidas. - El personal laboral fijo que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas

dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, previa autorización del gerente. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

2.- Licencias retribuidas. - El trabajador, previa justificación adecuada tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

Por acompañamiento de enfermos fuera de la ciudad, derivados por la Seguridad Social, la Seguridad Social deberá acreditar mediante informe médico de que necesita ser acompañado, caso contrario los días correrán a cuenta de días del trabajador.

En el caso de desplazamientos fuera de Melilla, no derivados por la Seguridad Social, correrá a cuenta del trabajador, salvo:

- Certificado de INGESA acreditando que dicha intervención no está contemplada en el Régimen de la Seguridad Social.
- Informe médico donde quede acreditada la necesidad de dicha consulta.
- A las consultas de médicos privados en Melilla, se permiten solamente la asistencia a especialistas, en caso de médicos generalistas (médicos de familias), se deberá tomar días el trabajador.
- En el caso de tratamientos privados, se procurará en todo lo posible que dichos tratamientos sean preferentemente por la tarde, en caso de que no sea posible deberá acreditar tal imposibilidad mediante informe del especialista.
- Veintiún días naturales en caso de matrimonio, que podrá sumarse a las vacaciones anuales. En los casos de convivencia establecida al menos durante cinco años demostrados y las uniones de hecho, también se disfrutará de los veintiún días.
- Siete días por nacimiento o adopción de un hijo y en los casos de muerte o enfermedad grave de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de nueve días hábiles.
- El tiempo necesario que utilicen los trabajadores por acompañamiento de un hijo menor de 12 años y de mayores de primer grado de consanguinidad o cónyuge, que no puedan valerse por si mismos para recibir asistencia sanitaria. El tiempo utilizado no sobrepasará el 10% de la jornada laboral semanal y deberá ser justificado documentalmente.
- Dos días por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviese derecho.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a dos horas diarias de ausencia al trabajo, los nueve primeros meses, y a una hora los tres meses restantes, que podrá dividirse en fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores, pudiendo ser disfrutados hasta el 15 de enero del año siguiente. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente Unidad de Personal y respetando siempre las necesidades del servicio. Tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
- Los días 24 y 31 de diciembre dejando a salvo las exigencias del servicio, sin perjuicio de la sustitución del disfrute de estos días por otros dentro del resto del año. Si coinciden los días 24 y 31 de diciembre en días no laborables se reconocerá dos días adicionales de licencia por asuntos propios.
- Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación sindical personal, siete días hábiles.
- Los días necesarios para asistir a exámenes en Centros que impartan enseñanza oficial reglada, así reconocida por el M.E.C. en las condiciones previstas en el Art. 8.2.
- Maternidad de la mujer trabajadora, será de una duración de 19 semanas por parto normal y 22 semanas por parto múltiple, tanto en los casos de nacimiento como en los de no supervivencia del recién nacido y en aquellos en que se produzca el aborto de un feto viable.
- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.
- Siete días en caso de separación, divorcio y disolución (se disfrutarán en los seis meses siguientes a la comunicación de la sentencia)
- Dos días al año de libre disposición, por razones de libertad religiosa o aconfesional, que no vengan reconocidos como fiestas en el calendario laboral. Estos días no podrán sumarse a los días de asuntos propios.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de las jornadas de trabajo.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador/a tendrán derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de sus retribuciones.

En los casos de adopción internacional, se tendrá derecho a cuatro días hábiles más de los contemplados en el apartado b), siendo el total máximo de trece días hábiles.

CAPÍTULO VIII. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 23.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.
Se estará a los establecido en Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.- Excedencias V reincorporaciones.
Excedencias voluntarias.
La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos de antigüedad. Su concesión quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas y, de igual modo, no podrá declararse cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han trascurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuesto en que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en los que el período de iniciación de un nuevo periodo de excedencia de un nuevo hijo pondrá fin en su caso, al que viniera disfrutando.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio de la excedencia.

El acuerdo adoptado al respecto, por parte de Proyecto Melilla, S.A.U:, deberá de emitirse en el plazo de treinta días a partir de la solicitud y se comunicará al interesado y a la representación laboral.

El trabajador, que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio.

Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya que hubiese o se produjera en la empresa en el que se encontrase excedente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial! y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organismos Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, n les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Excedencia por cuidados de familiares.
Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando le sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de Proyecto Melilla, S.A.U.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los trabajadores de Proyecto Melilla, S.A.U. en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración y que pueda acogerse Proyecto Melilla, S.A.U.

Las trabajadoras víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen a la Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se pondrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección a la víctima.

Durante los dos primeros meses de eta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Excedencia forzosa
La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.
Reincorporaciones

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiera vacante en su misma categoría y existiera en categorías inferiores a la que ostentaba podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella.

Solicitará el reingreso mediante escrito dirigido al Consejo de Administración de Proyecto Melilla, S.A.U. al menos con quince días antes de la expiración del plazo de excedencia concedida. De no solicitarse dicho ingreso en el plazo mencionado, el trabajador perderá el derecho al reingreso y causará baja definitiva.

Articulo 25.- Extinción del contrato.
1.- Los contratos de trabajo se extinguirán por las causas señaladas al respecto en el Texto Refundido del E.T. y normas de desarrollo y concordantes.
2.- Serán causas de extinción del contrato de trabajo la ausencia por sentencia condenatoria firme por delito, salvo los derivados de la aplicación del Código de Circulación.
3.- Los trabajadores que deseen cesar en el servicio deberán ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa, con un plazo de preaviso no inferior a quince días, que lo comunicará al Consejo de Administración.

Artículo 26.- Jubilaciones.
Esta materia se ajustará a lo preceptuado en la normativa aplicable.

CAPITULO IX. REGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONES

Articulo 27.- Graduación. prescripción V cancelación de faltas y sanciones.
1 .- Los trabajadores podrán ser sancionados por acuerdo del Consejo de Administración de Proyecto Melilla o por quien delegue, mediante la resolución correspondiente en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en este epígrafe.
2.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

Serán faltas leves las siguientes:

- La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- La no comunicación con debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

Serán faltas graves las siguientes:

- La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores o compañeros.
- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- El incumplimiento o el abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad del trabajador o de otros trabajadores.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- La falta repetida de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos del servicio.
- El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en la Empresa.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distintas naturalezas, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

- Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimientos en materia de incompatibilidades cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

Serán faltas muy graves las siguientes:

- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- El abandono del trabajo sin causa justificada
- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- La falta reiterada de puntualidad no justificada durante diez días o más al mes o durante más de veinte días al trimestre.
- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidades.
- La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuendo haya mediado sanciones.

3.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Despido.

4.- Las sanciones por faltas leves cuando haya suspensión de empleo y sueldo, graves o muy graves, requerirán la tramitación previa del expediente disciplinario cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo plazo que el interesado, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente. Este informe se emitirá en el plazo máximo de siete días naturales.
5.- Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, no supere en su conjunto, el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6.- Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad, remitiéndosele a la sanción según la falta ocasionada, habida cuenta de la que se imponga al autor y la intencionalidad y perturbación para el servicio, atentando a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.
7.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Proyecto Melilla abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

8.- Transcurrido dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción según se trate de falta grave o muy grave no sancionada con el despido, podrá acordarse la cancelación en las anotaciones en las hojas del servicio del trabajador, sobre sanciones disciplinarias a instancia del interesado. La anotación de apercibimiento y la pérdida de uno a cuatro días de las remuneraciones se cancelarán a petición del interesado, a los seis meses de su fecha.

La cancelación no impedirá la aparición de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones será de duración doble que la de los señalados en el párrafo anterior.

9.- No se podrán poner sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

La CIVE habilitará el correspondiente procedimiento.

Capitulo X. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 28.- Organización y participación en materia de salud, seguridad y. condiciones de trabajo.
1.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

2.- La empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud, seguridad y condiciones de trabajo en sus Departamentos y Centros de Trabajo, así como facilitar la participación adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.
3.- La formulación de la política de salud, seguridad y condiciones de trabajo en un Organismo o Centro de Trabajo, partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo, y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgo y agentes materiales que puedan ocasionarlo y de las medidas y sistemas de protección o prevención utilizados hasta el momento; dicha política de salud, seguridad y condiciones de trabajo planificará anualmente para cada Centro de Trabajo en el que se realicen tareas o funciones de producción técnicas y proceso de datos y con periodicidad trianual en las oficinas y Centros de Trabajo administrativos. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos de mejora del medio ambiente, del trabajo y de la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.
4.- Para la elaboración de los planes y programas de salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como para su realización y puesta en práctica en los diferentes organismos de la empresa podrán disponer de medios y equipos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por intensidad de sus problemas de salud, seguridad y condiciones de trabajo. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de la Salud o del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la aplicación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Articulo 29.- Comité de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

En caso de aplicación, se estará en lo dispuesto en las normas vigentes en cada momento.

Articulo 30.- Acción sindical en la empresa respecto a la protección del medio ambiente.

La empresa consultará e informará a la CIVE sobre la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener incidencia sobre el medio ambiente externo de la empresa.

Artículo 31.- Servicios médicos de empresa.

1 Proyecto Melilla, S.A.U. organizará los servicios médicos preventivos que estime necesarios para la prestación de asistencia necesaria a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del presente convenio.
2.- Proyecto Melilla, S.A.U. deberá facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto, que así se exija acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.
3.- Durante el período de embarazo se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando a juicio de los servicios médicos contratados por Proyecto Melilla, S.A.U. en su caso, o del informe del Servicio de Prevención Propio, se estime que la permanencia en éste resulte perjudicial para la madre o el feto.

Artículo 32.- Reconocimientos médicos.

1 Se efectuará con carácter obligatorio un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores acogidos al presente convenio. Dicho reconocimiento será realizado por el Servicio de Prevención Propio o por el INGESA en el ámbito territorial y se complementará con pruebas adaptadas a los riesgos de enfermedad o accidentes más frecuentes, en relación con el puesto de trabajo, a propuesta del Comité de Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo, para aquellos trabajadores cuyas actividades puedan dar origen a enfermedades específicas.
2.- La empresa tendrá la obligación de instrumentar y hacer cumplir los programas y pruebas específicas para el personal de la Unidad de Proceso de Datos cuya categoría profesional así lo requiera.
3.- Los reconocimientos médicos anuales al personal de Proyecto Melilla se realizarán por entidades de seguro de asistencia sanitaria contratadas por Proyecto Melilla, S.A.U.
4.- En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses.

Articulo 33.- Política de seguridad e higiene.

1.- Los trabajadores que, por accidente, enfermedad u otras circunstancias, vean disminuida su capacidad, serán destinados a puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes siempre que sea posible.
2.- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional y dentro del ámbito de protección de la Seguridad Social, se agotarán todos los medios terapéuticos posibles para su rehabilitación.

CAPITULO XI. FOMENTO DEL EMPLEO

Artículo 34.- Estabilidad en el Empleo.

El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley.

Artículo 35.- Fomento del Empleo.

1.- La Oferta de Empleo de Proyecto Melilla, S.A.U. procurará incluir todos los puestos desempeñados por interinos o contratados durante los ejercicios anteriores.

Las plazas de estructura, ocupadas por trabajadores temporales no deberá superar el 10% de los efectivos totales.

2.- Los trabajadores con más de sesenta años de edad, que teniendo cubierto su periodo de carencia soliciten la jubilación, percibirán un premio de jubilación anticipada en la cuantía de 12.002 € por año anticipado. A los efectos de reconocimiento de derechos económicos establecidos en los párrafos anteriores, la solicitud de jubilación deberá ser formulada antes del cumplimiento de la edad respectiva, debiendo acompañar copia de la resolución de los Organismos competentes de la Seguridad Social.

Capitulo XII. ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 36.- Asistencia y acción social.

1 .- En los casos de Incapacidad Temporal, legalmente declarada, o descanso Maternal, Proyecto Melilla, S.A.U. abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el presente convenio colectivo. Dicho suplemento se abonará por el tiempo en que se mantenga el descanso Maternal, Incapacidad

Temporal, así como durante el período posterior a esta situación en la que permanezca el trabajador y hasta la declaración de la situación de Invalidez Permanente en el grado que corresponda o alta, en su caso.
2.- El personal laboral fijo, podrá solicitar de Proyecto Melilla, S.A.U. las siguientes cantidades, cuya amortización se deberá llevar a efecto en las siguientes condiciones:

Primer tramo: Céntimo de Euro a 1.500,00 €, devolución en 12 meses.
Segundo tramo: De 1.501 € a 3.000 €, devolución en 24 meses.
Tercer tramo: De 3.001 € a 4.000 €, devolución en 30 meses.

No se podrá realizar una nueva solicitud hasta transcurrido el siguiente plazo:

Primer tramo: 8 meses desde su amortización
Segundo tramo: diez meses desde su amortización
Tercer tramo: doce meses desde su amortización.

El tiempo de amortización será obligatorio, no pudiéndose devolver en tiempo inferior al señalado.

Ningún trabajador podrá solicitar otra cantidad, hasta que no hayan transcurridos los plazos desde su amortización, salvo en los casos excepcionales (hechos graves o luctuosos), en los que decidirá la comisión de Acción social.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador que hubiere solicitado alguna de las pagas indicadas anteriormente, se buscarán fórmulas que permitan atender a la Hacienda de la Ciudad que no repercutan en los herederos del trabajador.

El personal laboral con contrato igual o superior a un año, podrá solicitar hasta un máximo de dos pagas de los conceptos retributivos básicos cuya amortización deberá llevarse a cabo como máximo dentro de los meses completos que le resten de contrato.

El personal laboral interino podrá solicitar hasta un máximo de dos pagas de los conceptos retributivos básicos cuya amortización deberá llevarse a cabo dentro de los meses completos siguientes, siempre y cuando lo soliciten antes de la publicación en el BOE de la convocatoria de la plaza respectiva para su provisión en propiedad.

Se reserva una cuantía de 12.000,00 € para pagas anticipadas, para destinar a supuestos excepcionales y urgentes (v.gr. enfermedad).

3.- Dietas por desplazamiento en territorio nacional.

Por persona y día para todos los Grupos, a excepción de los Órganos de Gobierno, serán las que figuran en los Presupuestos Generales de la Ciudad Autónoma de Melilla.

4.- El personal laboral percibirá en concepto de ayuda por nupcialidad la cantidad de 290 €. Durante la vigencia del convenio. En caso de que ambos cónyuges trabajen en la empresa, cada uno de ellos percibirá esta cantidad.
5.- El personal laboral percibirá en concepto de natalidad la cantidad de 225€ durante la vigencia del convenio.
6.- Por 25 años de servicio, el personal laboral percibirá una cantidad equivalente al 225% de una paga extraordinaria sin que sea inferior a la cantidad de 2.400 €. Por 35 años de servicio, percibirá el 350 % de una paga extra, sin que sea inferior a 3.600 €. Por jubilación el 475 % de una paga extra, sin que sea inferior a 4.500 €.
7.- La partida presupuestaria para acción social será la aprobada en los presupuestos anuales de la empresa y comprenderá los siguientes conceptos y cuantías:

Ayuda por tratamiento ortopédico

Se podrá presentar dos pares al año y se deberá presentar obligatoriamente la siguiente documentación:

a) Informe médico donde quede debidamente acreditado la necesidad del tratamiento ortopédico que origina la solicitud.
b) Factura original del facultativo donde deberá constar el NIF, número de factura, fecha, beneficiario y concepto desglosado. No se admitirá fotocopia compulsada excepto si lo estima conveniente la Comisión por motivos documentados y justificados.

Las cantidades a abonar son:
1) Calzado corrector: 53,71 (par)
2) Plantillas correctoras y órtesis de silicona 56,09 (par)

Ayuda por tratamiento odontológico

Se deberá presentar obligatoriamente la siguiente documentación:
a) Informe médico donde quede debidamente acreditado la necesidad del tratamiento odontológico que origina la solicitud.
b) Factura original del facultativo donde deberá constar el NIF, número de factura, fecha, beneficiario y concepto desglosado. No se admitirá fotocopia compulsada excepto sí lo estima conveniente la Comisión por motivos documentados y justificados.
La cuantía máxima a recibir por este concepto por beneficiario será de 565,72€ por beneficiario debiendo presentarse las facturas debidamente desglosadas en conceptos:

1) Dentadura Superior o inferior: 216,43€
2) Dentadura completa: 432,89€
3) Piezas en Prótesis no implantadas (máximo 12 piezas por unidad familiar): 47,60€
4) Implantes osteointegrados (máximo 8 implantes por unidad familiar): 152,54€

- Parte metálica o tornillo del implante osteointegrado 30% de la facturación
- Resto de piezas no osteointegradas: 62,24 €

5) Empaste y obturación 25,97€,(máximo 12 empastes por unidad familiar)
6) Endodoncias: 30 % facturación (máximo 4 endodoncias por unidad familiar)
7) Coronas, fundas: 62,24€ (máximo 8 coronas por unidad familiar)
8) Limpieza y curetaje: 53,59 €(una al año por beneficiario de la unidad familiar).
9) Raspado, alisados y mantenimiento periodontal: 53,69 € (1 al año por beneficiario de unidad familiar)
10) Mecánica dentaria: 30 % de facturación (rebases, perno muñon, barra dolder, estructuras metálicas, refuerzos metálicos, radiografía, ortopantografías, exodoncia, gran curetaje...)
11) Ortodoncias, este tipo de ayuda se abonará al término del tratamiento, con un 30 % de su facturación y hasta un máximo de 585,03€ por beneficiario

El beneficiario de este apartado, queda excluido de cualquier otra ayuda del apartado anterior si se le abona el máximo en ortodoncia. Se aportará factura justificativa de los gastos con fecha de inicio y finalización del tratamiento.

Ayuda por Gafas y Lentillas

Se deberá presentar obligatoriamente la Factura original del facultativo donde deberá constar el NIF, número de factura, fecha, beneficiario y concepto desglosado. No se admitirá fotocopia compulsada excepto si lo estima conveniente la Comisión por motivos documentados y justificados.

Las cuantías máximas a recibir por este concepto serán de 565,72€ por unidad familiar debiendo presentarse las facturas debidamente desglosadas en conceptos:

1) Gafas y lentes de contacto: 123,56 € (dos gafas, dos lentillas ó 1 y 1 por beneficiario)
2) Sustitución de montura: 47,60 € una al año por beneficiario.
3) Sustitución de cristal o lente de contacto: 37,99 € unidad, dos al año por beneficiario

Ayuda por Audífono

Se podrá solicitar ayuda por un par de audífonos al año y el abono del 30 % de una reparación.

Las cuantías máximas a recibir por este concepto serán:

1) Par de audífonos: 843,70 €
2) Un audífono: 421 ,85 €

Ayuda por desplazamiento sanitario

Se abonará la cantidad de 22,97€ por día, con una cuantía máxima de 707,69 por persona, al beneficiario y acompañante del trabajador que por prescripción facultativa precise trasladarse a la península para tratamiento médico, justificando la necesidad documentalmente. Para tener derecho a esta prestación, es preciso que la Inspección Médica autorice previamente el desplazamiento con derecho a acompañante.

Para su solicitud se deberá adjuntar los billetes o tarjetas de embarque, junto con la cita médica, o certificado del INGESA. Se abonará sólo el día de la cita en el caso de presentar solo dicho certificado.

Cuando se disponga de los billetes, se abonará un máximo de dos dietas por cita médica para el desplazamiento a Andalucía, y de tres para el resto de la Península. Debiendo aportarse los documentos justificativos en cada caso.

Para consulta privada en la península, no se abonarán dietas, sólo los gastos médicos (consultas, pruebas, analítica, etc.) correspondientes, ajustándose a los porcentajes establecidos para cada caso.

En caso de hospitalización, sólo tendrá derecho a dicha ayuda al acompañante.

Se aportará la siguiente documentación:

1) Certificado de la Inspección Médica.
2) Fotocopia de los billetes (ida y vuelta) del desplazamiento.
3) En caso de permanecer varios días desplazados, informe del centro (hospital, clínica...etc.) o facultativo en las fechas que se acudió a consulta (días que permaneció desplazado por pruebas médicas). En el informe constará el nombre, sello, número colegiado y firma del facultativo que se consulta.

Esta Ayuda también podrá ser solicitada por el empleado que precise trasladarse a la Península por urgente necesidad de un familiar de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, justificando la necesidad documentalmente.

Ayuda de carácter excepcional

Estas ayudas consistirán en un pago único, sin abono posterior por el mismo concepto, de carácter excepcional destinado a atender situaciones especiales de urgente necesidad, que originen al empleado público gastos de cuantía extraordinaria.

1) Intervenciones quirúrgicas: De carácter excepcional, no contempladas por el Régimen de la Seguridad Social, debiendo aportarse:

- Informe médico donde que debidamente acreditada la necesidad de la intervención.

- Factura justificativa original de los gastos donde deberá constar el NIF, número de factura, fecha, beneficiario y concepto desglosado. No se admitirá fotocopia compulsada excepto si lo estima conveniente la Comisión por motivos documentados y justificados.
- Certificado del INGESA acreditando que dicha intervención no está contemplada en el Régimen de la Seguridad Social.

2) Consultas Privadas de especialidades médicas:

No contempladas en Régimen de Seguridad Social o de carácter urgente debiendo aportarse:

a) Fotocopia justificativa de haber acudido a la Seguridad Social (caso de urgencia)
b) Motivo de la circunstancia del empleo de la consulta privada.
c) Informe médico donde quede acreditada la necesidad de dicha consulta.
d) Factura justificativa original de los gastos de la consulta privada donde deberá constar el NIF, número de factura, fecha, beneficiario y concepto desglosado. No se admitirá fotocopia compulsada excepto si lo estima conveniente la Comisión por motivos documentados y justificados.

Con un máximo de 707,69 € por beneficiario. Se abonará del apartado 1 un pago único del 20% de los gastos médicos, (consulta previa, intervención y la revisión) Y desplazamiento, y del apartado 2 un pago único del 30 %, sin abono posterior por el mismo concepto.

En las operaciones refractivas, miopías, se abonará un 20% de la factura, con la cuantía máxima del apartado anterior. Se abonará un 30% de la factura para radiografías de carácter particular, mamografías y biopsias, así como tapones de oído.

Ayuda por Eco-Doppler

Tendrá derecho a este tipo de ayuda, la empleada pública o cónyuge o pareja de hecho del trabajador.

Se abonará el 30 % de la facturación (una al año)

Se aportará fotocopia del Libro de Familia o certificado del Registro de Parejas de Hecho de la Ciudad y factura original de los gastos donde deberá constar el NIF, número de facturar fecha, beneficiario y concepto desglosado. No se admitirá fotocopia compulsada excepto si lo estima conveniente la Comisión por motivos documentados y justificados.

Otras ayudas excepcionales

Se concederá una ayuda excepcional y anual del 30% para todos los trabajadores que contengan una medicación crónica a partir de 500€, se habrá de aportar los informes médicos preceptivos.

A las personas celíacas se les concederá una ayuda excepcional y única de 707,69 €, debiendo aportar informe médico.

Ayuda al Estudio

Esta prestación consistirá en una ayuda económica anual, de carácter compensatorio, destinada a sufragar, en parte, los gastos ocasionados por los estudios de algún beneficiario, que cursen los siguientes estudios de enseñanzas oficiales:

Doctorado en la Península 345,81€
Doctorado en la Ciudad 336,22 €
Estudios Superiores en la Península 345,81 €
Estudios Superiores en la Ciudad 239,53 €
Ciclo Formativo de Grado Superior 204,11 €
Ciclo formativo de Grado Medio 183,70 €
Primaria, Secundaria y Bachiller 183,70 €
Educación Infantil y Guardería 118,37€
Master: igual que los doctorados. Un 30% con un máximo de 500 €.
Tasas de recogida de títulos, un 20% en educación reglada, incluyéndose, las tasas de recogidas de títulos B-1 y B-2 de idiomas.

Sólo podrá otorgarse una prestación para cada submodalidad de esta ayuda, beneficiario y curso académico debiendo acreditarse mediante la correspondiente certificación y tasa de matrícula en su caso los estudios objeto de solicitud.

Ayuda por vacunas.

Se abonará un pago único del 30 % de los gastos del beneficiario debiendo presentarse factura original de los gastos, precio de la vacuna, descuento de la Seguridad Social y abono real que hace el beneficiario.
Artículo 37- La C.I.V.E. establecerá el Reglamento de concesión de dichas prestaciones, así como será el órgano encargado del estudio y propuesta de resolución de las peticiones que a tal efecto reciban, tal reglamento forma parte integrante del presente Convenio como Anexo.

Así mismo, se incluye en el ámbito de aplicación de dicho Fondo a las parejas de hecho que estén debidamente inscritas en el Registro de Parejas de Hecho de la Ciudad Autónoma, sin perjuicio del derecho de terceros y sin que pueda suponer duplicidad de prestaciones. En el Reglamento del presente artículo se desarrollará la aplicación de esta prestación.

Se incrementa hasta los 30 años a los hijos dependientes económicamente de la unidad familiar, así como los cónyuges no podrán solicitar las ayudas si superan anualmente una renta superior a 22.000 €.

Artículo 38.- Plan de Pensiones. La empresa establecerá aportaciones dinerarias para al plan de pensiones vigente creado en 2006.

Artículo 39.- Se negociará la entrada en el cupo de los acuerdos con las Guarderías Públicas de la Ciudad (Municipales y concertadas) encaminados a la reserva del 10% de las plazas para hijos del personal de Proyecto Melilla, S.A.U.
Proyecto Melilla, S.A.U. realizará la aportación proporcional correspondiente a sus empleados, para que a cada trabajador de la empresa que justifique e' gasto de guardería se le concederá como máximo la cantidad de 60€ por niño y mes.

Artículo 40.- Seguro de vida. - Proyecto Melilla, S.A. U. negociará las condiciones de un seguro de vida para los trabajadores de la sociedad, previo informe de la CIVE.

CAPÍTULO XIII. REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 41.- Serán órganos de representación y estarán legitimados para negociar, las Secciones Sindicales, siempre que éstas en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o Delegados de Personal

Los Delegados de personal dispondrán de un local adecuado tanto en tamaño como en ubicación para poder desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como tablones de anuncios. Se pondrá a disposición de los mismos un local adecuado para sus reuniones, facilitándoles así mismo el material de oficina necesario para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 42.- COMPETENCIA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.
El órgano de representación de los trabajadores tendrá las competencias que el art. 62 del T.R.L.E.T., concede a los Delegados de Personal, y en el caso de Comité de Empresa se tendrán las competencias establecidas en el art. 64 del T.R.L.E.T.

2.- Dentro del primer trimestre de cada año la Administración proporcionará a la representación laboral, un informe de las cantidades devengadas, con cargo al ejercicio anterior, de los diferentes conceptos retributivos..
3.- Los representantes de los trabajadores, cuando así lo soliciten, serán oídos en las materias siguientes:

- Clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre la misma.
- Plantillas.
- Sistemas de control de rendimiento, pluses e incentivos.
- Procedencia de pluses por trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o de naturaleza similar.
- Sanciones y despidos.
- Necesidad de designación personal sanitario.
- Modificación de las condiciones de trabajo.
- Promoción interna.
- Formación profesional.
- Modificación de la jornada laboral y horario

ARTÍCULO 43.- GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:
Los Delegados de Personal, o en su caso, los miembros el Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal.
- No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el art. 54 del T.R.L.E.T. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- Expresar con libertad de sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo editar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo al jefe del servicio respectivo.

En la empresa existirá un tablón de anuncios que podrá ser utilizado por el personal laboral.

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, para cada uno de los Delegados de Personal, con el fin de ejercer sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores, 30 horas.
- De 101 a 250 trabajadores, 40 horas.
- De 251 a 500 trabajadores, 45 horas.
- De 501 en adelante, 50 horas.

Podrán acumularse las horas, de los Delegados en uno de ellos del mismo Centro.

Cuando exista solamente un Delegado de Personal, y en el ejercicio de su representación no agote el crédito de horas mensuales, podrá disponer de las no utilizadas, durante los tres meses siguientes de forma discontinua.

La acumulación de horas será para uso exclusivo de funciones de representación sindical, previa comunicación al Consejo de Administración, en un plazo de 5 días hábiles, en cuanto al número de personas en que recaen las mismas y los períodos de tiempo en que serán de aplicación.

ARTÍCULO 44. DERECHO DE REUNIÓN

1.- Sin perjuicio de las necesidades del servicio y de acuerdo con lo establecido al respecto en el art. 77 de E.T., los trabajadores, tendrán derecho a realizar hasta cinco Asambleas anuales, con un tope máximo de 16 horas y 30 minutos del horario de trabajo, para tratar temas que les afecten-previa solicitud- por quien o quienes ostenten poder de convocatoria, al jefe del Centro de que se trata, con 48 horas de antelación y con especificación de fechas, horas de reunión, lugar, detalle y orden del día de los asuntos a tratar y especificación de asesores o dirigentes sindicales de quienes deseen ir acompañados, que no sean trabajadores de Proyecto Melilla S.A.U.

2.- Durante el período de la negociación del convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el art, 77 del E.T.

ARTÍCULO 45. REPRESENTACIÓN SINDICAL Y ACTIVIDADES DE LAS SECCIONES SINDICALES.

1.- La Administración respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones en las condiciones que se especifican en este Convenio, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo , sin perturbar la actividad normal de la Administración; no se podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. En los Centros de trabajo, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar sus comunicaciones.

2.- los sindicatos podrán establecer Secciones Sindicales de acuerdo con sus Estatutos. La representación de las secciones sindicales será ostentada por trabajadores en activo, con arreglo a la escala establecida en la vigente Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

La función del Delegado Sindical será la de defender los intereses del Sindicato a quien representa y la de los afiliados al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la Administración.

Los Delegados Sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas para ellos en el Titulo IV de la L.O.L.S. y, en particular de los derechos siguientes:

a) Podrán utilizar los tablones de anuncios, que deberán estar ubicados en lugar claramente visibles y de fácil acceso.
b) Tendrán derecho a lo señalado en el art. 10 apdo. 3 de la L.O.L.S.
c) Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debiendo comunicarlo previamente al Jefe correspondiente, con un máximo de 6 horas al mes. En el caso de que las necesidades del servicio impidiesen que se realice esta información, Proyecto Melilla expondrá sus razones a los representantes y marcará un tiempo adecuado en el plazo de 48 horas.
d) Distribución de folletos, periódicos o impresos sindicales o laborales.
e) Los miembros afiliados podrán efectuar dichas distribuciones en las mismas horas fijadas para los miembros del Comité.
f) Deberá poner en conocimiento de la superioridad cualquier anomalía que pueda ser observada en el ámbito laboral.
g) Los Delegados sindicales no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su Representación Sindical. Si el despido por cualquier otra sanción por falta grave o muy grave obedeciera a cualquier otra causa, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo que se nombrará instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y a los Delegados de personal.
h) La decisión de Proyecto Melilla S.A.U. será recurrible ante la Jurisdicción Laboral.
i) Asimismo, el Presidente o persona en quien delegue comunicará por escrito a los jefes del servicio a los que pertenezcan dichos delegados sindicales, la naturaleza prioritaria que en ellos tiene el trabajo de representación y gestión sindical en materia laboral propia de Proyecto Melilla S.A:U

Sin perjuicio de todo cuanto se establece en los apartados anteriores, Proyecto Melilla S.A.U. y las Organizaciones Sindicales podrán acordar sistemas de acumulación de horas sindicales retribuidas a favor de los trabajadores que pertenezcan a alguna de dichas organizaciones, con independencia de las que puedan corresponder a los miembros del Comité.

3.- Secciones sindicales. La Administración y el personal laboral afiliados a sindicatos, estarán a lo dispuesto en la L.O.L.S. y en particular a lo dispuesto en su Título IV, arts. 8,9, 10 y l l . Asimismo, los sindicatos representados en el Comité de empresas o Delegados de personal, dispondrán de un crédito horario de 250 horas mensuales, repartidas proporcionalmente al número de representantes elegidos en ellas.

4.- Los afiliados a cualquier sindicato tendrán derecho, a voluntad propia, al descuento de la cuota sindical en la nómina mensual que será remitida al correspondiente sindicato por transferencia bancaria dentro de los primeros quince días del siguiente mes. Las peticiones serán cursadas por las distintas Secciones Sindicales, previa autorización del afiliado, debiendo ir acompañada la misma de dicha autorización. Mensualmente se remitirán al sindicato las variaciones que se produzcan.

5.- Derechos de las Secciones Sindicales más representativas. La Administración proporcionará a estos sindicatos toda la información de especial relieve sindical, laboral y profesional. Se facilitará a estos sindicatos las actas y órdenes del día de la Comisión de Recursos Humanos, Consejo de Gobierno y Pleno de la Asamblea en lo relativo a personal.

6.-Relaciones Delegados de Personal, Comité de Empresa y Administración. Con el fin de buscar la máxima eficacia en las relaciones entre el Comité de Empresa, Delegados de Personal y Administración, se canalizará la relación entre ambas partes por medio de la Delegación de Personal, en cuanto a las relaciones burocráticas. Estas relaciones formales se establecerán a nivel del Comité de Empresa o Delegados de Personal, o con las personas en quien delegue. A nivel de Secciones Sindicales, con el Secretario General de la Sección Sindical o, asimismo, con quien éste delegue. Estas delegaciones se efectuarán por escrito dirigido al Delegado de Recursos Humanos.

7.- Se establecen siete liberaciones institucionales a repartir por las Secciones Sindicales proporcionalmente con arreglo a su representatividad global de la Junta de Personal y Comité de Empresa. Para acceder a este sistema de reparto se necesitará haber obtenido, como mínimo, el 10% del total de los Delegados elegidos.

CAPITULO XIV. PRESTACIÓN DE ASISTENCIA JURIDICA

Artículo 46.- El personal laboral, en caso de conflictos derivados de la prestación de sus servicios, tendrán derecho a la debida asistencia jurídica.

CAPITULO XV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Articulo 47.- Plantilla de personal.
Cada Empleado de Proyecto Melilla, S.A.U. es titular de una Plaza, el conjunto de las cuales se estructura en cinco grupos de clasificación, en función de la Titulación exigida para el ingreso, los referidos grupos, así como las titulaciones que los determinan, son los siguientes:

GRUPO 1: Titulados Superiores. Son quienes estando en posesión del correspondiente título académico de grado superior, está vinculado a los servicios de la sociedad Proyecto Melilla, S.A.U. en razón del mismo para realizar las funciones propias de su nivel de estudios. (Título de doctor, Licenciado, Ingeniero Superior, Arquitecto o equivalentes)
GRUPO 2: Son quienes estando en posesión del correspondiente título académico de grado medio, está vinculado a la Sociedad Proyecto Melilla S.A.U., en razón del mismo para realizar las funciones propias de su nivel. (Diplomados Universitarios. Arquitectos Técnicos, o equivalentes).
GRUPO 5: Personal que para el desempeño de sus funciones ha de estar en posesión del título de Bachiller Superior, F.P. de grado superior o equivalente.
GRUPO 7: Personal que desempeña su puesto de trabajo estando en posesión del título de E.G.B., E.S.O., formación Profesional de Grado Medio o equivalente.
GRUPO 10: Personal que desempeñará su puesto de trabajo estando en posesión del Certificado de Escolaridad.

Artículo 48. Catalogo y provisión de puestos de trabajo.
El catálogo de puestos de trabajo es el que a continuación se relaciona:

PERSONAL TÉCNICO:
- Jefe de Administración (Grupo 1 ó 2).
- Jefe del Departamento de Formación (Grupo 1 ó 2).
- Jefe del Departamento de Ayudas (Grupo 1 ó 2).
- Director de Vivero y Centro de Empresas (Grupo 1 ó 2).
- 2 Técnicos Gabinete de Orientación (Grupo 1)
- 1 Técnico Economista, (Grupo 1).
- 3 Técnicos Medio Ayudas. (Grupo 1 ó 2).
- 2 Técnicos Medio de Administración. (Grupo 1 ó 2).
- 1 Técnico Contable Centro de Empresas. (Grupo 1 ó 2).
- 1 Técnico en control y gestión (Grupo 1 ó 2).
- 1 Técnico en Promoción Económica (Grupo 1 ó 2).

PERSONAL ADMINISTRATIVO:
- 1 Oficial Administrativo (Grupo 5).
- 11 Auxiliares Administrativos. (Grupo 7).

PERSONAL SUBALTERNO:
- 2 Ordenanzas. (Grupo 10).

El Consejo de Administración de la empresa podrá dotar, en cualquier momento, otros puestos de trabajo adicionales a los contemplados en el presente convenio, mediante decisión motivada que contemplará, además, la financiación de los mismos e informe a la CIVE.

Artículo 49.- Clasificación de los puestos de trabajo.
1.- Los puestos de trabajo se clasifican en 20 niveles, que van del 10 al 30 ambos inclusive, que podrán ser actualizados.
2.- Los empleados de Proyecto Melilla pueden acceder a los puestos de trabajo que tengan asignados un nivel que se encuentre dentro del mismo intervalo establecido para cada Grupo de Clasificación.
3.- Los intervalos de niveles de Puestos de Trabajo que corresponden a cada grupo de Clasificación, son los siguientes:

- Grupo 1: Del 22 al 30
- Grupo 2: Del 18 al 26
- Grupo 5: Del 14 al 22
- Grupo 7: Del 12 al 18
- Grupo 10: Del 10 al 14

4.- La adscripción a un nivel y grupo se determinará en la VPT, siendo la CIVE quién lo determine, así como cualquier otra propuesta de subida de nivel dentro del mismo grupo, previas negociaciones y antes de la propuesta de los Presupuestos anuales.

Artículo 50.- Grado personal.
1 .- Los trabajadores de Proyecto Melilla, S.A.U. estructurales (fijos) adquirirán un grado personal, que se corresponderá con alguno de los 20 niveles en que se clasifican los puestos de trabajo.

2.- El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más Puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción, con excepción de los dispuestos en el apartado 7 de este Artículo, cualquiera que fuere el sistema de provisión.
3.- No obstante, lo dispuesto en párrafos anteriores, los empleados de Proyecto Melilla, S.A.U. que obtengan un Puesto de Trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán, cada dos años de servicios continuados, al grado superior en dos niveles al que poseyeren, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al Puesto Desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondiente su Grupo de Clasificación.
4.- Los empleados de Proyecto Melilla, S.A.U. consolidarán necesariamente como grado personal inicial el correspondiente al nivel del Puesto de Trabajo adjudicado tras la superación del proceso selectivo, salvo que con carácter voluntario pasen a desempeñar un Puesto de nivel inferior, en cuyo caso consolidarán el correspondiente a este último.
5.- Si durante el tiempo en que el empleado desempeña un Puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiere estado clasificado.
6.- Cuando un empleado obtenga destino de nivel superior al del grado en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquél será computado para la referida consolidación.

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

7.- El tiempo de permanencia en la excedencia por cuidado de hijos se computará como prestado en el Puesto de Trabajo del que se es titular, en los términos establecidos en la Ley 39/99.
8.- El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen por Proyecto Melilla, S.A.U. previo acuerdo adoptado en la CIVE.

Artículo 51 Garantía de retribución.
Los Empleados de Proyecto Melilla, S.A.U. tendrán derecho, cualquiera que sea el Puesto de trabajo que desempeñen al percibo, al menos, del Complemento de Destino de los puestos del nivel correspondiente a su grado personal, así como al Complemento Específico previamente valorado en la VPT o por la CIVE, sin perjuicio de la capacidad organizativa de la Dirección de la empresa y de los procedimientos de movilidad previstos en la normativa laboral.

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

CAPÍTULO XVI. RETRIBUCIONES

Artículo 52.-Salario base.
Es el sueldo que corresponde al grupo de trabajadores según el convenio y cuya cuantía se especifica en la tabla salarial correspondiente que figura como anexo a este Convenio.
Artículo 53.- Complemento de antigüedad.
Los trabajadores percibirán un complemento de antigüedad por cada tres años de servicios efectivos, con carácter general para todos los grupos, que será de 26,81 €, a esta cantidad se le añadirá el incremento anual conforme se determine por la C.I.V.E.

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

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

Artículo 54.- Otros Complementos.
Los complementos de los apartados 1 y 2 de este artículo se encuentran integrados dentro de la Valoración de Puestos de Trabajo realizada, en el complemento denominado "Específico". Se tenderá a que las retribuciones de los trabajos coyunturales que pudiera realizar o estuviera realizando personal laboral de Proyecto Melilla, y que no constituyan función o puestos permanentes, o de estructura están fijados en CIVE, con referencia a los puestos valorados.

1.- Complemento de Penosidad Toxicidad o Peligrosidad (plus de pantalla de visualización de datos). Actualmente incluido en el plus de Convenio por cuantía de 132,31 €.
2.- Complemento de Especial Responsabilidad. - Este complemento retribuirá a aquellos trabajadores que desempeñan, dentro de su categoría profesional, puestos que supongan una especial responsabilidad ligada al servicio de funciones de mando, de manejo de fondos públicos, o destacada cualificación técnica, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar la retribución aplicable.
3.- Complemento de Jornada Partida. - Los trabajadores que efectúen sus trabajos en jornada partida, percibirán un plus de 167,27 € más el incremento anual que se aplique. Este plus no lo percibirán quienes tengan asignado el Complemento de Especial Responsabilidad.
4.- Complemento de Residencia. - El complemento por residencia es el legalmente establecido para los empleados públicos. El importe de dicho complemento experimentará los incrementos anuales por trienios de acuerdo con la resolución establecida. Este complemento se incrementará en las cuantías que prevean los Presupuestos Generales del Estado, o cualquier otra disposición que afecte a este complemento.
5.- Complemento Secretario/a Consejo Administración. - Este complemento se aplicará al personal indefinido de la sociedad que tenga asignada dicha función y será designado por el Consejo de Administración, las retribuciones específicas serán determinadas en el Consejo de Administración, la CIVE será informada de la valoración hecha o modificada en cada momento
6.- Complemento Subgerente. - Este complemento se aplicará al personal indefinido de la sociedad que tenga asignada dicha función y será designado por el Consejo de Administración, las retribuciones específicas serán determinadas en el Consejo de Administración, la CIVE será informada de la valoración hecha o modificada en cada momento

Artículo 55.- Pagas extraordinarias.
1 .- Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos pagas extraordinarias que se tentarán en la cuantía de una mensualidad del salario base del convenio, complemento por antigüedad más el 100% del complemento de Especifico y de Destino Mensual, más 200€ de complemento de productividad y se devengarán en los meses de junio y diciembre.
2.- A los efectos del cómputo del pago de estas pagas extraordinarias, se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la correspondiente a diciembre, el periodo de servicios entre el 1 de Julio y el 31 de diciembre.
3.- Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará la paga extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.
4.- Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 56.- Paga de convenio colectivo.
Los Trabajadores acogidos a este convenio percibirán una paga de Convenio Colectivo. Esta paga se percibirá en el mes de septiembre y su cuantía se determinará por la CIVE
Artículo 57.- Horas extraordinarias.
Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral por el personal, se abonarán en función de lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Se incrementará la cantidad del valor de cada hora con la pérdida del poder adquisitivo, de acuerdo con las tablas salariales.

CAPÍTULO XVII. ENFERMEDAD BAJAS Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 58.- Incapacidad laboral por baja médica.
Todo trabajador que se encuentre en situación de baja médica expedida por el médico de cabecera o especialista designado por este, no podrá efectuar función laboral alguna.

A partir del tercer día de no asistencia por enfermedad, será obligatoria la presentación del documento de baja médica. En ausencias inferiores a cuatro días. La dirección o el departamento podrá solicitar la presentación de informe médico.

Articulo 59.- Baja médica, enfermedad o accidente de trabajo.
En los casos de Incapacidad Temporal, legalmente declarada, o descanso maternal, Proyecto Melilla abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el presente convenio colectivo. Dicho suplemento se abonará por el tiempo en que se mantenga el descanso maternal, Incapacidad Temporal, así como durante el periodo posterior a esta situación en la que permanezca el trabajador y hasta la declaración de la situación de Invalidez Permanente en el grado que corresponda o alta, en su caso.

CAPÍTULO XVIII. INCOMPATIBILIDADES

Artículo 60.- Incompatibilidades.
Se regirá por lo dispuesto en la Ley de Incompatibilidades 53/84 de 26 de diciembre, y sus posteriores modificaciones de conformidad con el artículo 2 h) de la misma, al ser una sociedad mercantil pública cuyo capital es del 100% de la Ciudad Autónoma de Melilla.

CAPITULO XIX. DESPIDO IMPROCEDENTE

Artículo 61 .- Despido improcedente.
En caso de despido improcedente del personal laboral fijo de Proyecto Melilla, adscrito a este Convenio Colectivo, y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada la oportuna sentencia por el Órgano Judicial competente, se reunirá urgentemente la CIVE, que estudiará los condicionamientos que motivaron el despido, siendo necesarios para la indemnización el voto favorable de la mitad más uno de los miembros de la Comisión. De no existir la mayoría citada, se procederá a elevar o adoptar la solución por la que en su caso opte el trabajador.

CAPITULO XX. ACOSO SEXUAL ACOSO MORAL E INSTITUCIONAL Y PRINCIPIO DE IGUALDAD

Artículo 62.- Principio de Igualdad de oportunidades y de trato.
Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a en razón de su sexo. Todos los trabajadores/as tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente, el Comité de Empresa y/o representantes de los trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

- Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.
- Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.
- Que ningún trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc, en razón de su sexo.
- Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a sancionado/a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad, siempre que no afecten a su actividad laboral.

Artículo 63.- Acoso moral e institucional.
Ningún trabajador podrá ser discriminado, apartado de su función habitual y relegado a tareas de inferior categoría por motivos de índole ideológica, filiación política o sindical u otros factores como la etnia, religión, etc.

Tanto la empresa como la representación de los trabajadores adquieren el compromiso de velar por la erradicación de cualquier conducta enmarcada en el fenómeno del "mobbing", acoso moral o institucional, que desemboca en el aislamiento de uno o varios trabajadores, la generación de ambientes hostiles dentro del medio laboral, el menoscabo de su autoestima y la persecución, todo ello al amparo, en muchas ocasiones, de la situación privilegiada e impune de quienes ostentan el poder de dirección y tienen la facultad de ejercer una coacción velada, también con la colaboración

de "testigos mudos" y, lo más grave, con la participación de grupos de trabajadores que se prestan a este tipo de estrategias.

En este fenómeno, complejo y difícil de evidenciar, la CIVE, previa denuncia del trabajador o de sus representantes, será el órgano que informará sobre la situación generada, conociendo si hechos objetivos como la falta de respeto, la continua e injustificada recriminación por malos resultados, el abuso de autoridad, la encomienda de funciones o tareas desmesuradas o el cambio injustificado de las mismas, incluso las agresiones físicas o verbales, etc., son el producto de una situación de acoso laboral. Obtenida tal conclusión, las sanciones que se deriven del posible expediente se aplicarán en su grado máximo.

La representación de los trabajadores podrá informar a la Ciudad Autónoma cuando el régimen del personal implicado en estas conductas transcienda los límites orgánicos de la Sociedad instrumental Proyecto Melilla, S.A.U., en el caso de personal adscrito o dependiente del ente Matriz.

CAPÍTULO XXI. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN Y REGISTRO DE PERSONAL

Artículo 64.- Documento de identificación.
La Sociedad Proyecto Melilla, S.A.U. expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de dos meses, desde su ingreso en el mismo.
Artículo 65.- Registro de personal.
La Sociedad Proyecto Melilla, S.A.U. habilitará un Registro de Personal donde se archivarán los historiales laborales de sus trabajadores. El departamento competente en materia de personal, permitirá al personal, previa petición, el acceso a su expediente individual que exista en el Registro General de Personal, en el que deberán figurar todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo. La utilización de los datos que constan en el expediente individual del Registro estará sometida a las limitaciones previstas en el art. 18.4 de la Constitución.

Capitulo XXII. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 66.-Revisión salarial.
En caso de que el índice de precios al consumo anual (IPC) establecido por el INE registrara un incremento superior al acordado para estos años de vigencia del presente Convenio, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate dicha circunstancia en el exceso sobre la cifra indicada. La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del ejercicio siguiente al evaluado, tal incremento será con efecto del primero de enero del ejercicio en el se considera la desviación del IPC y servirá como base para el cálculo del incremento salarial del ejercicio siguiente. Lo previsto en el presente párrafo será de aplicación de conformidad por las normas presupuestarias contenidas en las leyes generales de presupuestos y demás normativas aplicables.

CAPÍTULO XXIII. CIRCUNSTANCIAS POR CAUSAS ECONÓMICAS TÉCNICAS ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCION

Art. 67. Procedimiento por causas económicas. técnicas. organizativas o de producción.
Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se aplicará lo preceptuado en la disposición adicional segunda, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores desarrollado en el periodo de consultas, según los términos del artículo 41.4 del TRLET y subsidiariamente de conformidad con lo prevenido en el artículo 82.3 del TRLET

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.
La CIVE determinará en cada caso concreto, tal como dispone el artículo 2, apartado "d" el criterio de aplicación de las condiciones laborales, en los aspectos no retributivos, al personal adscrito a programas no estructurales.

SEGUNDA.
De conformidad con el Acta del Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Melilla en Sesión Ejecutiva Ordinaria celebrada el día 21 de febrero de 2003 en su punto Séptimo en se adopta el acuerdo siguiente: "En caso de disolución de la sociedad o de reasunción por la Ciudad Autónoma de Melilla o sus entes dependientes de ámbitos de gestión de la empresa pública, la Ciudad Autónoma de Melilla absorberá al personal con contrato fijo de la misma. El trabajador, voluntariamente, podrá elegir entre la indemnización que legalmente le corresponda o integrarse al puesto de trabajo que le facilite la Ciudad Autónoma, que deberá ser de idéntica categoría profesional, nivel, retribuciones, etc. al que venía desempeñando. "

TERCERA.
Se entenderán también como causas de aplicación de la disposición anterior cualquier circunstancia que suponga un cambio objetivo de la plantilla, tales como regulaciones de empleo, cierre de algún departamento de la empresa por motivos presupuestarios, ajustes de plantilla de personal, etc.

CUARTA.
En ningún caso la aplicación del presente convenio, supondrá que algún trabajador de la empresa quede con unas retribuciones íntegras inferiores a las que venía percibiendo.

En el supuesto que, tras la valoración del puesto, se apreciase que se recibía una retribución superior a la que resultase de aplicar la VPT, estas cantidades pasarán a formar parte del concepto "Complemento personal Transitorio y absorbible" por futuros incrementos retributivos o derivados de cambios de puesto de trabajo, según la normativa presupuestaria que sea de aplicación

QUINTA.
Para los desplazamientos por motivos laborales en territorio nacional o extranjero, el personal sujeto al convenio colectivo devengará dietas, según el grupo al que esté adscrito, de acuerdo con las tablas establecidas por la C.I.V.E.

SEXTA.
Una vez firmado el presente convenio caso de ser necesaria la regulación de cualquier prestación, interpretación de cualquier artículo, inclusión o modificación, de cualquier concepto detallado en él, se negociará con la Comisión paritaria.

SÉPTIMA.
Con la entrada en vigor del presente Convenio, se aplicará la VPT del personal de Proyecto Melilla, S.A.U, que figura en los anexos adjuntos del presente Convenio. La mesa negociadora del presente Convenio analizando los puestos de trabajo de Proyecto Melilla, ha establecido una valoración preliminar de Puestos de Trabajo que se adjunta como anexo en el presente Convenio.

OCTAVA.
Será la CIVE la encomendada para adaptar la Normativa Reguladora de la Clasificación del personal, catalogación, provisión, valoración y retribución de los puestos de Trabajo de Proyecto Melilla, S.A.U.

NOVENA.
El presente Convenio se entenderá prorrogado cuando no se firme el próximo, con un aumento automático sobre las retribuciones en las mismas condiciones conforme a la adscripción que tengan la sociedad en cada momento, sociedad instrumental dependiente y adscrita a la Consejería correspondiente, conforme al acuerdo del Consejo de Gobierno de 16 de julio de 2019, publicado en el Boletín Oficial de la Ciudad Extraordinario número 22 de 16/07/2019, en su punto 3.2.5.0), o acuerdo posterior que se adopte.

Idéntico criterio se aplicará en el caso de otras mejoras laborales.

DÉCIMA.
Seguro de Responsabilidad Civil. Se formalizará un seguro de responsabilidad civil para aquellos colectivos que se estimen necesarios, correspondiendo su estudio a la CIVE, entrando en vigor el 1 de enero de 2006.

UNDÉCIMA.
Funciones de colaboración con el Ente Matriz Ciudad Autónoma de Melilla.

- La Sociedad Proyecto Melilla, S.A.U., realizará los trabajos que le encomiende la Ciudad Autónoma de Melilla que entren dentro de su objeto social.
- Para ello podrá, excepcionalmente y previo informe de la CIVE de la Ciudad y de Proyecto Melilla, S.A.U., y una vez tenida la aprobación del Consejo de Administración de la Sociedad, adscribir a personal laboral fijo de la Sociedad en dependencias de la C. Autónoma, siempre que:
    - Sean proyectos o tareas concretas y no genéricas.
    - Lo acepten voluntariamente los trabajadores implicados.
    - Corresponda a funciones que estén dentro de las propias de su categoría.
    - Qué las dependencias, si bien ubicadas en la Ciudad, tengan cierta autonomía, cediendo su uso, en consecuencia, el ente matriz y cuenten con informe favorable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Ciudad.
- El Régimen retributivo, permisos, licencias y demás aspectos de sus condiciones laborales, seguirán siendo competencia de los órganos competentes de Proyecto Melilla, S.A.U., entidad que conserva el poder de dirección como empresario, oído el Departamento a quien presta su cooperación.
- La CIVE será la encargada de valorar las nuevas funciones y adecuar la puntuación en puntos que corresponda.

DUODÉCIMA.
Todos los acuerdos adoptados entre la empresa y los representantes de los trabajadores en las reuniones de C.I.V.E. anteriores a la firma del Convenio serán de aplicación, siempre y cuando no contravengan lo aprobado en el presente Convenio.

DECIMOTERCERA.
A la entrada en vigor del presente convenio se considerarán consolidados los niveles de los puestos de trabajo que figuran en la VPT.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE	RESIDENCIA	RESTRIENIO	COMP. DESTINO	COMP. ESCPEC.
1	28	1.507,30	935 53	56.61	883 46	
1	26	1.507.30	935,53	56.61	741,04	
1	24	1.507.30	935,53	56,61	618 67	
2	26	1.237,19	696,39	43,20	741,04	

2	20	1.237,19	696 39	43 20	466 68	
5	18	1.095,88	567,82	34,65	419,02	
7	16	876,75	375,54	23,33	371 41	
10	14	767 15	332 06	17 36	323 74	

Cláusulas:

El valor del punto se establece a efectos de cálculo en 8,23 € que se incrementará en el porcentaje que se determine por acuerdo en C.I.V.E.

La determinación de los conceptos retributivos sigue el mismo esquema de la Ciudad Autónoma de Melilla para su personal laboral, es por ello, que en cuerdo de CIVE se ha establecido igualar conceptos y retribuciones al del personal laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, excepto el complemento específico que sigue a la espera de una Valoración de Puestos de Trabajo.

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT)

CATEGORIA PROFESIONAL	Nº	GRUPO	NIVEL	PUNTOS RPT	COMPLEMENTO ESPECIFICO
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1	1	26	138,3934	1.138,98
JEFE DE DEPARTAMENTO FORMACIÓN	1	1	26	99,5507	819,30
JEFE DE DEPARTAMENTO DE AYUDAS	1	2	26	100,8049	829,62
DIRECTOR VIVERO Y CENTRO DE EMPRESAS	1	2	26	143,9719	1.184,89
TECNICOS GABINETE ORIENTACIÓN	2	1	24	85,2342	701,48
TÉCNICO ECONOMISTA	1	1	28	131,7167	1.084,03
TÉCNICOS MEDIO AYUDAS	3	2	20	94,6114	778,65
T CNICOS MEDIO ADMINISTRACION	2	2	20	94,6114	778,65
TÉCNICO CONTABLE CENTRO DE EMPRESAS	1	2	20	94,6114	778,65
TÉCNICO EN GESTION Y CONTROL	1	1	26	80,1648	659, 76
TECNICO EN PROMOCION ECONÓMICA	1	2	20	79,3413	652,98
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1	5	18	73,2734	603,04
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	11	7	16	64,4350	530,30
ORDENANZAS	2	10	14	46,5772	383,33