



CONVENIO COLECTIVO DE GESTIÓN Y SERVICIOS DE EMPRESAS DE MELILLA, SOCIEDAD LIMITADA (GESEMEL) FEBRERO 2012

Visto el texto del convenio colectivo de Gestión y Servicios de Empresas de Melilla, Sociedad Limitada (Gesemel), recibido en REGCON con fecha 16 de marzo de 2012, código de convenio 29100092012012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, esta Delegación Provincial de Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 17 de abril de 2012

El Delegado Provincial de Empleo, Decreto 136/10, de 13 de abril, P. S. el Secretario General, firmado: José Antonio Fernández de la Rubia.

CONVENIO COLECTIVO DE GESTION Y SERVICIOS DE EMPRESAS DE MELILLA, S. L. (GESEMEL) FEBRERO 2012

INDICE DEL CONVENIO COLECTIVO

Capítulo I. Extensión y ámbito del convenio colectivo

Artículo 1. Ámbito territorial.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Capítulo II. Revisión del convenio colectivo

Artículo 4. Revisión del convenio.

Capítulo III. La organización del trabajo

Artículo 5. Normas generales.

Artículo 6. Comunicaciones internas.



Artículo 7. Relaciones con clientes y público.

Artículo 8. Actividades no permitidas.

Artículo 9. Asistencia, puntualidad y disciplina.

Artículo 10. Equipos, utillajes y materiales asignados.

Artículo 11. Rendimiento laboral.

Artículo 12. Productividad.

Artículo 13. Polivalencia.

Artículo 14. Personal con mando.

Artículo 15. Clasificación de grupos y categorías profesionales.

Artículo 16. Grupo Profesional de Titulados de Grado Superior.

Artículo 17. Grupo Profesional de Titulados de Grado Medio.

Artículo 18. Grupo Profesional de Técnicos Especialistas.

Artículo 19. Grupo Profesional de Técnicos No Titulados.

Artículo 20. Categorías profesionales.

Artículo 21. Periodo de prueba.

Artículo 22. Movilidad funcional.

Artículo 23. Movilidad geográfica.

Capítulo IV. Régimen económico

Artículo 24. Retribución económica por categorías profesionales.

Artículo 25. Proporcionalidad salarial.

Artículo 26. Estructura retributiva.

Artículo 27. Conceptos salariales.

Artículo 28. Indemnizaciones y suplidos.

Artículo 29. Retribuciones de carácter excepcional.



Artículo 30. Tabla salarial.

Artículo 31. Impuestos y cuotas de la S.S.

Artículo 32. Forma de pago de la nómina.

Artículo 33. Absorción y compensación de mejoras.

Capítulo V. Jornada, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 34. Jornada de trabajo.

Artículo 35. Vacaciones.

Artículo 36. Permisos y licencias.

Capítulo VI. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 37. La Seguridad en el Trabajo.

Artículo 38. Equipos de trabajo y medios de protección.

Capítulo VII. Faltas y sanciones

Artículo 39. Faltas.

1.º Faltas leves.

2.º Faltas graves.

3.º Faltas muy graves.

Artículo 40. Sanciones.

Artículo 41. Procedimiento sancionador.

Capítulo VIII. Disposiciones finales

Artículo 42. Normas complementarias.

Artículo 43. Vinculación a la totalidad.

Artículo 44. No repercusión en precios.

Artículo 45. Cláusula derogatoria.

Artículo 46. Comisión mixta interpretativa del convenio.



ANEXOS

Anexo 1.º Cuadro salarial por categorías año 2012.

Formalización convenio colectivo.

Capítulo I. Extensión y ámbito del convenio colectivo

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente convenio regirá todos los centros de trabajo que la Empresa de Gestión y Servicios de Empresas de Melilla, Sociedad Limitada, en adelante GESEMEL, tenga instalados en el territorio nacional.

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente convenio regulará las relaciones laborales entre GESEMEL y todos los trabajadores que la integran, con exclusión del personal que ocupe puestos de alta dirección, conceptuándose como tales los recogidos en el RD 1382/1985, o disposición normativa que lo complemente o sustituya.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente convenio tendrá vigencia desde el día 1 enero de 2012 y estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2013.

Se considerara tácitamente prorrogado por años sucesivos si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes con un plazo de preaviso de tres meses de antelación respecto de su fecha de finalización de su vigencia.

Para su denuncia bastara que cualquiera de las partes negociadoras comunique por escrito, de manera fehaciente, a la otra su voluntad de no prorrogar la vigencia de este convenio.

Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo, sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo dictado un laudo arbitral, perderá su vigencia.

Capítulo II. Revisión del Convenio Colectivo

Artículo 4. Revisión del Convenio y no Aplicación de Alguna de sus Cláusulas

Se podrá solicitar la revisión del presente convenio colectivo, por cualquiera de las partes, si durante la vigencia del mismo se produjesen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o por disposición legal imperativa.





Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo, de un periodo de consultas, desarrollado en los términos del artículo 41,4 del Estatuto de los Trabajadores a inaplicar en la empresa alguna de las condiciones de trabajo establecidas en el mismo, de las reseñadas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en concreto las referidas a jornada de trabajo, horario, sistema de remuneración y las restantes a que hace referencia el citado artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con el referido precepto, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, dicha discrepancia habrá de ser sometida a la comisión paritaria del convenio, que acordará por mayoría la autorización o no de la inaplicación del convenio en el plazo máximo de siete días hábiles, a contar desde la recepción de la petición.

En el caso de que no haya acuerdo en la comisión paritaria se podrá acudir a arbitraje obligatorio, en los términos señalados en el artículo 46 del presente convenio colectivo.

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

Capítulo III. La organización del Trabajo

Artículo 5. Normas Generales

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

Artículo 6. Comunicaciones Internas

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

Artículo 7. Relaciones con Clientes y Público

1.º El personal tiene la obligación de guardar la máxima cortesía, corrección y consideración con los clientes y público en general, atendiendo



convenientemente sus observaciones y reclamaciones.

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

Artículo 8. Actividades no Permitidas

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

Dicha prohibición incluye todas las actuaciones comerciales, técnicas o industriales que sean competencia de la empresa, tanto las efectuadas a título lucrativo, como gratuitamente.

Artículo 9. Asistencia, Puntualidad y Disciplina

1.º La Dirección de GESEMEL vigilará y controlará que sus empleados cumplan con los horarios establecidos y tengan obligatoriamente una presencia efectiva en el trabajo.

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

2.º Se entiende por presencia efectiva, encontrarse en el puesto de trabajo realizando las tareas asignadas en el mismo instante del inicio de la jornada laboral y realizar las tareas propias hasta el mismo instante de la finalización de la jornada, teniéndose en cuenta lo estipulado en el artículo 38 apartado 2 del presente convenio colectivo.

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

Artículo 10. Equipos, Utillajes y Materiales Asignados

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

2.º Los vehículos de la empresa se consideran herramientas, y por tanto, es obligación de todos los que se encuentren habilitados, por la autoridad



administrativa competente, su uso que será de forma prudente y sensata cumpliendo estrictamente las normas de circulación.

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

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

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

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

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

Artículo 11. Rendimiento Laboral

Se entiende por rendimiento laboral normal el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo que, con perfecto conocimiento de su labor, actúa con competencia en el desempeño del mismo. La retribución total del trabajador se corresponde con ese rendimiento normal.

Artículo 12. Productividad

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

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

Artículo 13. Polivalencia

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



vejeción o menoscabo de su aptitud profesional o un riesgo para el empleado, para otras personas o para las instalaciones

Artículo 14. Personal con Mando

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

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

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

Artículo 15. Clasificación de Grupos y Categorías Profesionales

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

- Grupo Profesional de Titulados o Técnicos de Grado Superior.
- Grupo Profesional de Titulados o Técnicos de Grado Medio.
- Grupo Profesional de Técnicos Especialistas.
- Grupo Profesional de Técnicos no titulados.

Cada uno de los grupos profesionales descritos, será de aplicación tanto al Área Técnica, como al Área Administrativa-Comercial, siendo el desglose de sus categorías profesionales la siguiente:

TITULADOS O TÉCNICOS DE GRADO SUPERIOR

Grado 10

Grado 9

Grado 8

Grado 7



Grado 6

Grado 5

Grado 4

Grado 3

Grado 2

Grado 1

TITULADOS O TÉCNICOS DE GRADO MEDIO

Grado 8

Grado 7

TITULADOS O TÉCNICOS DE GRADO MEDIO

Grado 6

Grado 5

Grado 4

Grado 3

Grado 2

Grado 1

GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS ESPECIALISTAS

Grado 8

Grado 7

Grado 6

Grado 5

Grado 4

Grado 3

Grado 2



Grado 1

GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS NO TITULADOS

Grado 6

Grado 5

Grado 4

Grado 3

Grado 2

Grado 1

Artículo 16. Grupo Profesional de Titulados o Técnicos de Grado Superior

1.º Quedarán adscritos a este grupo profesional aquellos profesionales que, con la titulación universitaria de grado superior, impartida en centros de formación reconocidos oficialmente, o a ella equiparada con convalidación oficial, sean contratados en función de la misma, así como aquellos profesionales que por su alta cualificación y experiencia se encuentren en posesión de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones propias de esta categoría.

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

Dentro de esta categoría profesional existirán diez grados o niveles, pudiendo la Empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador

Artículo 17. Grupo Profesional de Titulados o Técnicos de Grado Medio

1.º Quedarán adscritos a este grupo profesional aquellos profesionales que con título universitario de grado medio, impartido en centros de formación reconocidos oficialmente, o a él equiparado con convalidación oficial, hayan sido contratados en función del mismo, así como aquellos profesionales que por su alta cualificación y experiencia se encuentren en posesión de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones propias de esta categoría.

2.º Como criterio general, desarrollarán funciones (dependiendo del área: De carácter técnico o asimiladas con la Administración y Gestión), relacionadas con tareas de alta complejidad y heterogeneidad, que impliquen el más alto nivel de

competencia dentro de su especialidad, y/o funciones de integración coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

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

Artículo 18. Grupo Profesional de Técnicos Especialistas

Quedarán adscritos a este grupo profesional aquellos profesionales que dispongan de una titulación FP 1, FP 2 o equivalente, y en su caso titulación universitaria, impartida en centros de formación reconocidos oficialmente, o titulación similar con convalidación oficial y hayan sido contratados en función del mismo o de sus conocimientos, así como aquellos profesionales que por su alta cualificación y experiencia se encuentren en posesión de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones propias de esta categoría.

Dentro de esta categoría profesional existirán ocho grados o niveles, pudiendo la Empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador

Artículo 19. Grupo Profesional de Técnicos no Titulados

Quedarán adscritos a este grupo profesional aquellos profesionales que no cumplan los requisitos exigibles para las categorías anteriormente definidas.

Dentro de esta categoría profesional existirán seis grados o niveles, pudiendo la empresa decidir el paso o acceso de un nivel a otro en función de la experiencia y el rendimiento de cada trabajador

Artículo 20. Categorías Profesionales

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

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

3.º Dentro del concepto de diligencia debida en la prestación laboral, deberán realizarse aquellas actividades auxiliares o instrumentales que constituyen elementos normales u ordinarios para la ejecución del trabajo, aunque no se expliciten detalladamente en el esquema funcional de la ocupación. Quedan



comprendidas actividades tales como usar el teléfono, acciones lógicas de carga y descarga, transporte o traslación, utilización de terminales informáticos o máquinas de escribir, fotocopiado o introducción de documentos en fax, utilización de los vehículos de la empresa, limpieza y conservación de útiles o herramientas asociadas a actividades profesionales, etc.

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

Artículo 21. Periodo de Prueba

El personal que ingrese en la empresa quedará sometido a un periodo de prueba de seis meses de duración, interrumpiéndose el cómputo del mismo si sobreviniese situación de incapacidad temporal, maternidad u otras situaciones análogas.

Artículo 22. Movilidad Funcional

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

No obstante lo anterior, los plazos establecidos no serán aplicables a los casos de sustituciones por enfermedad, accidente, permisos u ocupaciones de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa, si bien el trabajador, que desempeñe dichas funciones, percibirá la retribución correspondiente a las mismas.

Artículo 23. Movilidad Geográfica

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique, se estará en lo legislado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores 1/1995, de 24 de marzo.

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

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



Capítulo IV. Régimen Económico

Artículo 24. Retribución Económica por Categorías Profesionales para los años 2012 y 2013

Para el año 2012, 2013, la subida salarial será del IPC real, es decir, la del índice de precios al consumo, o en su defecto, la que acuerden los representantes de los agentes sociales. Tal incremento salarial se aplicará sobre el salario base.

Artículo 25. Proporcionalidad Salarial

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

Si se trabajase jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada trabajada, respetándose en todo caso lo dispuesto en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 26. Estructura Retributiva

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

Artículo 27. Conceptos Salariales

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

1. ELEMENTO SALARIAL BASE

Será la cantidad principal del salario, la cual se refleja en la tabla salarial adjunta.

2. COMPLEMENTOS SALARIALES

Se establecen los siguientes complementos salariales:

2.1 De residencia, en su caso.

2.2 Extraordinarios.

2.3 Por puesto de trabajo.

2.4 Por cantidad y calidad de trabajo.

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

2.1 Complemento salarial de residencia:

Tendrán derecho al plus de residencia, los trabajadores que vivan y residan en la ciudad de Melilla. Su importe será el expresado en la tabla salarial adjunta en el anexo primero. El importe resultante se abonará fraccionado en partes iguales en las doce mensualidades naturales del año.

2.2 Complementos salariales extraordinarios:

2.2.1 Pagas extraordinarias:

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

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

2.3 Complementos por puesto de trabajo:

2.3.1 Plus de trabajo nocturno:

Tendrán derecho a este plus los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las 22:00 horas y las 8:00 horas del día siguiente.

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

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

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

2.4 Complementos por cantidad y calidad de trabajo:

2.4.1 Horas extraordinarias:

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

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

Teniendo en cuenta el carácter de la empresa, esta podrá imponer la realización de horas extraordinarias, cuando se trate de casos de fuerza mayor o de averías que requieran reparación urgente u otras análogas que por su trascendencia sean del todo inaplazables para la prestación del servicio esencial para la comunidad que la empresa realiza, aun cuando ello ocurriese fuera de la jornada laboral.

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

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

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

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

Artículo 28. Indemnizaciones y Suplidos

Aparte de los conceptos salariales, mencionados en el artículo 28, el trabajador percibirá las cantidades que como consecuencia de su actividad laboral le hayan ocasionado un gasto, recibiendo por tanto dicha indemnización por la empresa.

Estas son las siguientes:

1. DIETAS

Los gastos de manutención y estancia, si llegan a producirse, en los desplazamientos por desempeño de su tarea profesional, habrán de abonarse de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores.

Los importes diarios establecidos fuera de la ciudad donde radique el centro de trabajo:

Desayuno	2,50 euros
Comida	20,00 euros
Cena	20,00 euros
Alojamiento	60,00 euros

Desayuno: Se tendrá derecho a percibir dieta de desayuno cuando se inicie el desplazamiento o viaje dos o más horas antes del comienzo normal de la jornada, o se haya pernoctado en lugar diferente al de su residencia.

Comida: Se tendrá derecho a percibir dieta por comida, cuando por ocasión de trabajo, se encuentre en localidad distinta al centro de trabajo.

Cena: Se percibirá dieta por cena cuando se pernocte en ciudad diferente a la de residencia.

Alojamiento: Tendrá derecho a percibir esta dieta cuando como consecuencia de desplazamiento, se vea obligado el trabajador a pernoctar en localidad distinta de su centro de trabajo.

Los gastos de manutención y estancia, serán abonados a través de la nómina.

Artículo 29. Retribuciones de Carácter Excepcional

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

Dichas retribuciones de carácter excepcional son:

Plus por dedicación.

Plus por especial responsabilidad.

Plus de no concurrencia.

Disponibilidad de vivienda.

Artículo 30. Tabla Salarial

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

Artículo 31. Impuestos y Cuotas de la S.S.

En todos los conceptos salariales, indemnizaciones y suplidos, retribuciones de carácter excepcional y otros beneficios, mencionados en los artículos 27, 28, 29 y 30 de este convenio, y de conformidad con las normas vigentes en materia de legislación laboral y fiscal, los impuestos y cuotas de la S.S., cuyo objeto sea el



trabajador, serán a cargo del mismo.

Artículo 32. Forma de Pago de la Nómina

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

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

Artículo 33. Absorción y Compensación de Mejoras

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

Capítulo V. Jornada, Vacaciones, Permisos y Licencias

Artículo 34. Jornada de Trabajo

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

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

La jornada laboral partida será para todos los centros de Trabajo, de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 horas y de 17:30 a 20:30 horas

La jornada laboral continua se distribuirá, en todos los centros de Trabajo, de la siguiente forma:

Lunes a viernes: 8:00 a 15:00 horas.

Sábados: 8:30 a 13:30 horas.

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

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

Asimismo los turnos serán de ocho horas de duración en los de mañana y tarde y de diez horas de duración en los de noche, fijos o rotatorios según el calendario de turnos.

El descanso semanal puede acumularse en periodos de dos semanas.



Artículo 35. Vacaciones

1.º Se establece un periodo vacacional de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda, en el caso de que el trabajador no llevara trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

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

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

3.º En casos de coincidencia de peticiones a efectos del disfrute del periodo vacacional e incompatibilidad de concederlas, se seguirán las siguientes pautas de prioridades:

1. De tener hijos, el disfrute en periodo no académico.
2. No haber disfrutado las mismas en el mismo mes en años precedentes.
3. Mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 36. Permisos y Licencias

1.º Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y el tiempo legalmente establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Para que puedan ser concedidos los permisos antes indicados, los trabajadores deberán presentar previamente ante su Jefatura, los justificantes y documentos



legales que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso. Si ello no fuera posible, deberá presentar imprescindiblemente aquella documentación, en el plazo máximo de 48 horas a contar desde su reincorporación al trabajo después del permiso. Ello no obsta para que en todo caso se avise previamente.

Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produce la necesidad.

2.º Se reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar de una pausa de quince minutos dedicada al “bocadillo”, retribuida económicamente, cuando la jornada laboral continuada supere las seis horas.

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

Capítulo VI. Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 37. La seguridad en el Trabajo

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

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

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

Artículo 38. Equipos de Trabajo y Medios de Protección

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

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



actividad.

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

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

Capítulo VII. Faltas y Sanciones

Artículo 39. Faltas

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

1.º FALTAS LEVES

Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

1) Las tres primeras faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada inferior en su conjunto a treinta minutos, cometidas dentro del periodo de un mes.

En este apartado se incluirán, con las mismas características, el incumplimiento en los tiempos asignados del “bocadillo”.

2) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3) El abandono, sin causa justificada, del servicio, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4) Pequeños descuidos en la conservación del material.

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



- 6) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 7) La discusión sobre asuntos extraños o ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta muy grave.
- 8) Faltar injustificadamente al trabajo un día en un periodo de treinta días. Cuando se trate de personal a turnos, la ausencia injustificada sin preaviso, con un mínimo de 12 horas de antelación, al responsable del servicio, será considerada como falta grave.
- 9) Hacer uso de las prendas de trabajo de la empresa fuera de la jornada laboral, sin la expresa autorización.
- 10) La inasistencia injustificada y/o la falta de interés a las acciones formativas realizadas por la empresa.

2.º FALTAS GRAVES

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

- 1) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en un período de treinta días, o cuando el conjunto de estas tres supere los treinta minutos, o una sola falta cuando tuviese que relevar a otro compañero.
- 2) Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta días naturales. Cuando se trate de personal a turnos, la ausencia injustificada sin preaviso, con un mínimo de 12 horas de antelación, al responsable del servicio, será considerada como falta muy grave.
- 3) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social obligatoria o voluntaria, o a las retenciones en concepto de IRPF. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- 4) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
- 5) La desobediencia a las instrucciones y órdenes del personal con poder de mando. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- 6) Simular la presencia propia o de otro trabajador, alterando los registros y control de entrada y salida del trabajo.
- 7) La desidia, negligencia o imprudencia en el desempeño del trabajo, así como la inobservancia de las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y





Prevención de Riesgos Laborales, impuestos tanto por las normas legales, procedimientos o métodos de trabajo de carácter interno, como por indicación empresarial.

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

8) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios el uniforme o las herramientas de la empresa.

9) La embriaguez o drogadicción fuera de la jornada laboral si se incurriere en ello vistiendo el uniforme de la empresa.

10) No atender al público o a los clientes con la diligencia y corrección debida.

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

Cuando se trate de la pinza de precinto se considerará como muy grave.

12) No poner en conocimiento de sus superiores, y de forma inmediata, cualquier defecto que observen en los elementos de protección, tanto que se les entreguen, como que manipulen, siendo considerada como muy grave si de ello se derivase daño para personas o instalaciones.

13) Cuando localizado y avisado un profesional, incluso fuera de su jornada laboral, de la necesidad de su presencia por circunstancias de carácter extraordinario, definidas en el artículo 27 apartado 2.4.1., este no se presentase en el lugar acordado sin causa justificada.

14) Facilitar el acceso al Centro de Trabajo o instalaciones de la empresa a personas no autorizadas.

15) La vulneración de la prohibición de fumar dentro de los centros de trabajo y anexos a los mismos. Si fuese en locales o zonas con riesgo de explosión o incendio, se considerará falta muy grave.

16) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

17) Las derivadas de lo previsto en la causa tercera y octava de las faltas leves.

18) La habitual y continuada falta de aseo y limpieza durante la jornada laboral.

3.º FALTAS MUY GRAVES

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

- 1) Faltar tres o más días durante un periodo de 30 días, sin causa que lo justifique.
- 2) Más de diez incumplimientos de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo cometidos en un periodo de seis meses naturales.
- 3) La simulación de enfermedad y/o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.
- 4) La desobediencia a los superiores jerárquicos que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cuando de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa.
- 5) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la empresa, trabajadores o terceros tanto dentro como fuera de las dependencias de la empresa o durante el servicio en cualquier lugar.
- 6) El delito de hurto o complicidad en el mismo de gas, electricidad, telecomunicaciones o cualquier producto o servicio de la empresa.
- 7) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
- 8) La negligencia o imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para el mismo u otros trabajadores o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.
- 9) La embriaguez o drogadicción que conlleve perjuicio en el desarrollo o rendimiento del trabajo.
- 10) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- 11) El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o conozca por causa o con ocasión de su relación laboral con la empresa.
- 12) La divulgación de información confidencial o propia de la empresa, de sus clientes o proveedores que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD.
- 13) El empleo de los medios de comunicación de la empresa (teléfono, fax, emisora de radio, conexión vía módem, ordenadores, etc.) y el uso de internet para fines ajenos a lo laboral.



14) Falsificar o tergiversar datos o documentos de la empresa

15) La introducción de virus o elementos agresivos en el soporte informático, o cualquier otra manipulación de forma indebida de los soportes informáticos que puedan paralizar, anular o causar daño en las aplicaciones informáticas o bases de datos.

16) Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la empresa, así como recibir gratificaciones de los clientes y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.

Dichas realizaciones comerciales o industriales incluirán tanto las efectuadas a título lucrativo, como gratuitamente 17) Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a otros compañeros y sus familiares directos.

18) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

19) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

20) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

21) Realizar acciones que puedan deteriorar la imagen pública de la empresa.

22) Efectuar trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones de la Seguridad Social, siempre que exista la incompatibilidad, legal o reglamentariamente establecida.

23) El acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso o discriminación de origen racial o étnico, religioso o convicción, discapacidad, edad o género.

24) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses.

25) El personal que encubra las faltas de sus subordinados, ante la Dirección de la empresa, incurrirá en la misma responsabilidad que su subordinado.

26) Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y séptima de las faltas leves y en la segunda, tercera, quinta, séptima, undécima y duodécima de las faltas graves.

27) La alteración de registros informáticos de cualquier tipo.

Artículo 40. Sanciones

1.º POR FALTAS LEVES





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

2.º POR FALTAS GRAVES

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

3.º POR FALTAS MUY GRAVES

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

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

Artículo 41. Procedimiento sancionador

La imposición de sanciones por la Dirección, consecuentes a la comisión de faltas leves, graves o muy graves, no estarán sometidas a más requisito formal que los especificados a continuación, excepción hecha de lo establecido por la ley para los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

4.º Los plazos de prescripción para las faltas leves, graves y muy graves



quedarán interrumpidos con las notificaciones mencionadas en los apartados 1.º, y en su caso 3.º, de este artículo y volverá a computarse por entero dicho plazo, una vez transcurridos los dos días anteriormente indicados.

Capítulo VIII. Disposiciones Finales

Artículo 42. Normas Complementarias

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

Artículo 43. Vinculación a la Totalidad

Ambas representaciones convienen que, constituyendo lo pactado un todo orgánico indivisible, consideran el convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado en su totalidad y actual redacción, o fuese derogado posteriormente por cualquier causa, debiendo ser examinado de nuevo su contenido.

Artículo 44. No repercusión en Precios

Las partes contratantes expresamente declaran que la puesta en práctica de este convenio no implica alza alguna en los precios o tarifas.

Artículo 45. Cláusula Derogatoria

El presente convenio sustituye y deroga en su integridad a todos los convenios colectivos de GESEMEL, vigentes hasta la entrada en vigor del presente y sus normativas complementarias o subsidiarias.

Artículo 46. Comisión Mixta Interpretativa del Convenio

La comisión mixta interpretativa estará constituida por un trabajador, nombrado en el acta final del convenio y por un representante de la empresa designado también en la citada acta.

Los acuerdos de la comisión paritaria se tomarán por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, sindical y empresarial, y aquellos que interpreten este convenio tendrán eficacia jurídica.

La comisión paritaria se reunirá, como mínimo y con carácter ordinario, una vez al año, y con carácter extraordinario a propuesta de cualquier miembro de los que la integran, tantas veces como se estime necesario, y la convocatoria y reuniones se regirán por sus normas de funcionamiento que serán aprobadas por la propia comisión paritaria en su primera reunión.



Las funciones de la comisión paritaria serán las establecidas en el artículo 85.3. hora del Estatuto de los Trabajadores y, específicamente, las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos de este convenio.
- A petición de alguna de las partes mediar o arbitrar en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse de la aplicación del presente convenio.
- Antes de la presentación de cualquier conflicto colectivo en aplicación del presente convenio, será preceptivo el sometimiento de la cuestión a la comisión paritaria para que de su interpretación de la misma.
- Autorizar la apertura de nuevos ámbitos de negociación.
- Solventar las discrepancias que puedan existir en el seno de la empresa, entre aquella y los representantes legales de los trabajadores, en materia de no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

En el caso de que existan discrepancias en el seno de la comisión paritaria de modo que no fuese posible alcanzar la mayoría suficiente para tomar acuerdos con eficacia jurídica, en materia de interpretación del convenio o de la no aplicación del mismo o de alguna de sus cláusulas, se someterá la discrepancia a arbitraje obligatorio.

Cada una de las partes, patronal y sindical, nombrará un árbitro, los cuales una vez oídas todas las partes, emitirá su dictamen que tendrá la misma fuerza que los acuerdos de la comisión.

El nombramiento de los árbitros se realizará por cada una de las partes, en el improrrogable plazo de diez días, desde que se hubiese celebrado la reunión de la comisión paritaria, que hubiese puesto de manifiesto la discrepancia, y los árbitros tendrán un plazo máximo de veinte días, desde su designación, para oír a las partes y emitir su dictamen, que tendrá eficacia jurídica.

ANEXOS

ANEXO 1.º TABLA SALARIAL POR CATEGORÍAS AÑO 2012

GESEMEL, S.L.	17/02/2012
MALAGA	CUADRO SALARIAL POR CATEGORIAS
AÑO 2012 INCREMENTO:	2,4%



SALARIO CATEGORIAS	BASE		P. EXTRAS		TOTAL ANUAL
	MENSUAL	ANUAL	ANUAL	ANUAL	
GRADO SUPERIOR10	3.320,41	39.844,92	6.640,82	46.485,74	
GRADO SUPERIOR 9	2.988,38	35.860,56	5.976,76	41.837,32	
GRADO SUPERIOR 8	2.689,53	32.274,36	5.379,06	37.653,42	
GRADO SUPERIOR 7	2.420,57	29.046,84	4.841,14	33.887,98	
GRADO SUPERIOR 6	2.178,53	26.142,36	4.357,06	30.499,42	
GRADO SUPERIOR 5	1.960,68	23.528,16	3.921,36	27.449,52	
GRADO SUPERIOR 4	1.764,60	21.175,20	3.529,20	24.704,40	
GRADO SUPERIOR 3	1.588,14	19.057,68	3.176,28	22.233,96	
GRADO SUPERIOR 2	1.429,33	17.151,96	2.858,66	20.010,62	
GRADO SUPERIOR 1	1.286,40	15.436,80	2.572,80	18.009,60	
GRADO MEDIO 8	2.134,55	25.614,60	4.269,10	29.883,70	
GRADO MEDIO 7	1.920,99	23.051,88	3.841,98	26.893,86	
GRADO MEDIO 6	1.728,98	20.747,76	3.457,96	24.205,72	
GRADO MEDIO 5	1.556,08	18.672,96	3.112,16	21.785,12	
GRADO MEDIO 4	1.400,40	16.804,80	2.800,80	19.605,60	
GRADO MEDIO 3	1.260,43	15.125,16	2.520,86	17.646,02	
GRADO MEDIO 2	1.134,40	13.612,80	2.268,80	15.881,60	
GRADO MEDIO 1	1.020,94	12.251,28	2.041,88	14.293,16	
GRADO ESPECIALISTA 8	1.838,08	22.056,96	3.676,16	25.733,12	
GRADO ESPECIALISTA7	1.622,31	19.467,72	3.244,62	22.712,34	
GRADO ESPECIALISTA 6	1.488,86	17.866,32	2.977,72	20.844,04	
GRADO ESPECIALISTA5	1.339,96	16.079,52	2.679,92	18.759,44	
GRADO ESPECIALISTA4	1.205,96	14.471,52	2.411,92	16.883,44	
GRADO ESPECIALISTA3	1.085,37	13.024,44	2.170,74	15.195,18	
GRADO ESPECIALISTA 2	976,83	11.721,96	1.953,66	13.675,62	
GRADO ESPECIALISTA1	879,14	10.549,68	1.758,28	12.307,96	
GRADO NO TITULADO 6	1.185,86	14.230,32	2.371,72	16.602,04	
GRADO NO TITULADO5	1.067,27	12.807,24	2.134,54	14.941,78	
GRADO NO TITULADO 4	960,54	11.526,48	1.921,08	13.447,56	
GRADO NO TITULADO 3	864,50	10.374,00	1.729,00	12.103,0	

GESEMEL, S.L.	17/02/2012
MELILLA	CUADRO SALARIAL POR CATEGORIAS
AÑO 2012	INCREMENTO: 2,4%

SALARIO CATEGORIAS	BASE		P. RESIDENC.	P. EXTRAS	TOTAL
	MENSUAL	ANUAL	ANUAL	ANUAL	ANUAL



GRADO SUPERIOR 10	3.320,41	39.844,92	9.961,23	6.640,82	56.446,97
GRADO SUPERIOR 9	2.988,38	35.860,56	8.965,14	5.976,76	50.802,46
GRADO SUPERIOR 8	2.689,53	32.274,36	8.068,59	5.379,06	45.722,01
GRADO SUPERIOR 7	2.420,57	29.046,84	7.261,71	4.841,14	41.149,69
GRADO SUPERIOR 6	2.178,53	26.142,36	6.535,59	4.357,06	37.035,01
GRADO SUPERIOR 5	1.960,68	23.528,16	5.882,04	3.921,36	33.331,56
GRADO SUPERIOR 4	1.764,60	21.175,20	5.293,80	3.529,20	29.998,20
GRADO SUPERIOR 3	1.588,14	19.057,68	4.764,42	3.176,28	26.998,38
GRADO SUPERIOR 2	1.429,33	17.151,96	4.287,99	2.858,66	24.298,61
GRADO SUPERIOR 1	1.286,40	15.436,80	3.859,20	2.572,80	21.868,80
GRADO MEDIO 8	2.134,55	25.614,60	6.403,65	4.269,10	36.287,35
GRADO MEDIO 7	1.920,99	23.051,88	5.762,97	3.841,98	32.656,83
GRADO MEDIO 6	1.728,98	20.747,76	5.186,94	3.457,96	29.392,66
GRADO MEDIO 5	1.556,08	18.672,96	4.668,24	3.112,16	26.453,36
GRADO MEDIO 4	1.400,40	16.804,80	4.201,20	2.800,80	23.806,80
GRADO MEDIO 3	1.260,43	15.125,16	3.781,29	2.520,86	21.427,31
GRADO MEDIO 2	1.134,40	13.612,80	3.403,20	2.268,80	19.284,80
GRADO MEDIO 1	1.020,94	12.251,28	3.062,82	2.041,88	17.355,98
GRADO ESPECIALISTA 8	1.838,08	22.056,96	5.514,24	3.676,16	31.247,36
GRADO ESPECIALISTA 7	1.622,31	19.467,72	4.866,93	3.244,62	27.579,27
GRADO ESPECIALISTA 6	1.488,86	17.866,32	4.466,58	2.977,72	25.310,62
GRADO ESPECIALISTA 5	1.339,96	16.079,52	4.019,88	2.679,92	22.779,32
GRADO ESPECIALISTA 4	1.205,96	14.471,52	3.617,88	2.411,92	20.501,32
GRADO ESPECIALISTA 3	1.085,37	13.024,44	3.256,11	2.170,74	18.451,29
GRADO ESPECIALISTA 2	976,83	11.721,96	2.930,49	1.953,66	16.606,11
GRADO ESPECIALISTA 1	879,14	10.549,68	2.637,42	1.758,28	14.945,38
GRADO NO TITULADO 6	1.185,86	14.230,32	3.557,58	2.371,72	20.159,62
GRADO NO TITULADO 5	1.067,27	12.807,24	3.201,81	2.134,54	18.143,59
GRADO NO TITULADO 4	960,54	11.526,48	2.881,62	1.921,08	16.329,18
GRADO NO TITULADO 3	864,50	10.374,00	2.593,50	1.729,00	14.696,50
GRADO NO TITULADO 2	778,04	9.336,48	2.334,12	1.556,08	13.226,68
GRADO NO TITULADO 1	700,24	8.402,88	2.100,72	1.400,48	11.904,08

Por Gestión y Servicios de Empresas de Melilla, Sociedad Limitada,

Luis Ridao Cano.

Por el representante legal de los trabajadores, Luis Carlos Reyes

Engel.