

BOCCE

Año XCIX

Martes

16 de Enero de 2024

Nº5

EXTRAORDINARIO



CEUTA

D.L.: CE.1-1958



Boletín Oficial Ciudad de Ceuta

SUMARIO

DISPOSICIONES GENERALES

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

- 5.-** Corrección de errores y texto íntegro del anuncio nº 40, publicado en el B.O.C.CE. nº 6374 de 16 de enero de 2024, relativo al Convenio Colectivo de la Sociedad Puerta de África S.A., en expte. 51/01/0026/2023.

Pág. 742

DISPOSICIONES GENERALES**CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA****5.-****ANUNCIO**

En el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta nº 6374 de fecha 16 de enero de 2024, con número de orden 40, se publica anuncio relativo al Convenio Colectivo de la Sociedad Puerta de África S.A., en expte. 51/01/0026/2023.

Por error material de maquetación, se ha omitido parte del citado anuncio, y es por ello que a continuación se vuelve a publicar el texto íntegro.

Lo que se hace constar a los efectos oportunos.

Ceuta, 16 de enero de 2024.-LA ADMINISTRACIÓN DEL BOLETÍN.

VISTO el texto del acta del **CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD PUERTA DE AFRICA** que fue suscrito, con fecha 17 de Noviembre de 2023, de una parte por los representantes de la empresa y en representación de los Trabajadores por los miembros del Comité de Empresa, 4 por la Unión General de Trabajadores de Ceuta y 1 por Comisiones Obreras de Ceuta y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO***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, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de las normas de rango superior en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

LA DELEGADA DEL GOBIERNO
CRISTINA PEREZ VALERO
EL SECRETARIO GENERAL
P.D. ART.72.LEY40/2015
Fdo.: ISMAEL KASROU CONTIOSO
FECHA 09/01/2024

**ACTA DE SESIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA PARA EL CONVENIO COLECTIVO
DE LA SOCIEDAD PUERTA DE AFRICA S.A.**

REUNIDOS

El 17 de noviembre a las 12:00 a.m. horas en la sala de reuniones del Hotel Puerta de África, tiene lugar la celebración de la junta para el estudio del INFORME DEL AREA DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO y la adaptación del convenio colectivo a las salvedades planteadas; convocada por el actual gerente Don Santiago Ramírez Acevedo, a la que

COMPARECEN

Los miembros de la comisión negociadora compuesta:

- Los cinco miembros actuales del Comité de empresa. Quedan asistidos por los asesores comparecientes designados por disposición del artículo 88.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que intervendrán con voz pero sin voto.

- Por parte de la empresa comparece, Santiago Ramírez Acevedo, Gerente de la empresa. Asiste como asesor de la empresa: Javier García Sanz, ICACE 923.

Se nombra como Presidente de la Junta a Santiago Ramírez, y como Secretario a Javier García Sanz.

Con anterioridad a la reunión, se aporta por la empresa y por la representación sindical de UGT, una propuesta cada uno de ellos. Analizadas ambas, la propuesta de UGT se formula de manera aceptada por la empresa, por lo que se expondrá a la mesa para su examen, enmienda y aprobación en su caso.

Da **comienzo la reunión**, abriendo el acto el Sr. Ramírez Acevedo en representación de la empresa al objeto de explicar la finalidad del acto. Por parte del asesor de la empresa se procede al examen de la propuesta de UGT, punto por punto:

Punto 1.

Artículo nuevo.- Inaplicación de las condiciones de trabajo. Se aprueba por unanimidad.

Artículo 41.- provisión de vacantes mediante el sistema de promoción interna. Se modifica el artículo 41.5 para especificar que la legitimidad para determinar si el candidato no supera el periodo de prueba de un mes le corresponde a la mesa de contratación, y no a la empresa en exclusiva. Se aprueba por unanimidad.

Artículos 22, 59 y 40, se aprueban por unanimidad.

Punto 2.

Artículo nuevo.- Protocolo de acoso. Se modifica la propuesta en cuanto a la legitimación de inicio del procedimiento. “el procedimiento será iniciado de oficio por la empresa o a instancia de parte de la persona afectada manifestado a la empresa de forma verbal o por escrito, [...]”.

Punto 3.

Artículo 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. Se aprueba por unanimidad.

Punto 4.

Artículo 3.- Ámbito temporal y vigencia. Se aprueba por unanimidad.

Punto 5

Artículo 8.- Jornada Laboral. Se modifica el punto 3 de la propuesta. “[...] que realicen una jornada continuada de 6 horas tendrán derecho a un descanso de 30 minutos [...]”.

Punto 6.

Artículo 11 (añadir). Se aprueba por unanimidad.

Punto 7.

Artículo 15.- permisos retribuidos. se modifica el punto 4, incluyendo “en línea recta y colateral”. Se aprueba por unanimidad.

Puntos 8, 9 y 10. Se aprueba por unanimidad.

Punto 11.

Punto 11 artículo 56 plus de vinculación a la bonificación

Se propone que se ajuste a la legalidad vigente al momento de la celebración de la reunión de la mesa, atendiendo por tanto a las Disp. Trans 1ª y Disp Final 13ª Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas BOE 11 01.

A los incentivos derivados de contratos iniciales o de la transformación de contratos temporales, suscritos con anterioridad al día 01 de septiembre de 2023, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su celebración.

Por tanto, los contratos suscritos con anterioridad al 01 de septiembre de 2023 mantendrán los pluses de vinculación que venían disfrutando hasta la entrada en vigor del real decreto. Por el contrario, los contratos suscritos con posterioridad al 01 de

septiembre de 2023 tendrán derecho a ello en función de lo que disponga el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social, o sus sucesivas modificaciones.

En cuanto a las salvedades económicas dispuestas por la Delegación del Gobierno, se estará al informe económico y a los Excel anexos al convenio que justifican que los incrementos no superan el límite presupuestario del 2,5 %.

En cuanto al artículo 50 se aprueba su modificación al siguiente texto.

ARTÍCULO 50.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

Al objeto de buscar la mayor productividad, implicación y motivación entre los trabajadores, la empresa Puerta de África S.A., aquellos/as trabajadores/as que no se ausenten de su puesto de trabajo durante los 12 meses del ejercicio por baja médica (sin incluir los accidentes de trabajo), percibirán un pago único de trescientos euros (300,00 €), en el mes de enero del año posterior al ejercicio que hubieran cumplido tal condición.

Así, en prueba de conformidad lo suscriben el Secretario y el Presidente, tras su lectura por el Secretario ante la mesa negociadora constituida.

EL SECRETARIO
JAVIER GARCÍA SANZ

EL PRESIDENTE
SANTIAGO RAMIREZ ACEVEDO

TITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones económicas o profesionales entre la empresa municipal Sociedad Puerta de África, S.A y su personal que presta servicios en la ciudad de Ceuta, quedando establecido su ámbito como Convenio de Empresa.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

Quedan comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio todos/as aquellos/as trabajadores/as, que a partir de su entrada en vigor, lo hagan por cuenta de la empresa mencionada en el ámbito funcional y territorial descrito en el artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.

Con independencia de la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, este Convenio Colectivo extenderá su vigencia por el período de dos años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre del 2024, entendiéndose automáticamente prorrogado en su totalidad hasta que las partes firmantes acuerden su renovación, o sustitución.

La prórroga será automática de año en año, salvo que hubiera denuncia expresa por alguna de las partes con al menos dos meses de antelación a la fecha de su finalización.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de prórroga, los incrementos salariales aplicables a cada uno de los conceptos retributivos serán los que en su caso se fijen para los Empleados Públicos en los Presupuestos Generales de cada ejercicio por el Ministerio de Economía y Hacienda., incluyendo la subida del porcentaje propuesto de fondos adicionales que se apliquen al conjunto de Empleados Públicos.

ARTÍCULO 4.- INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo. Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo cuerpo legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo b) Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistemas de remuneración y cuantía salarial e) Sistema de trabajo y rendimiento f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente en su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los casos en los que no exista representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el antes referido artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a las se alude en este artículo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable el nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, conforme al procedimiento establecido en el apartado 2.3.3, del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula dicha Comisión.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral, a los solos efectos de depósito.

En lo no previsto en este artículo, resultará de aplicación lo establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 5.- CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.

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

Este artículo prevalecerá y será de aplicación también en el supuesto caso de la creación por parte de la Ciudad Autónoma de Ceuta de un Convenio Único para las distintas Sociedades Municipales de la Ciudad.

ARTICULO 6.- CLAUSULA DE GARANTÍA.

Si a la aplicación de este Convenio resultase que algún trabajador pudiera percibir retribuciones totales inferiores a las que viniera percibiendo anteriormente, se le aplicara un complemento personal transitorio y absorbible (PTA), del que se deducirán las sucesivas mejoras que pudieran establecerse en convenios posteriores o los incrementos por ascensos o reclasificaciones que pudieran obtener los trabajadores afectados.

ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigilancia de las condiciones pactadas en el presente Convenio. Estará integrado por cuatro representantes de la empresa y cuatro de los delegados de los trabajadores, que podrán ser asistidos por los asesores que ambas partes estimen oportunos.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes. La convocatoria deberá hacerse por escrito, con tres días hábiles de antelación a la fecha de reunión, en la que deberá constar obligatoriamente una propuesta de orden del día.

La comisión Paritaria emitirá dictamen a las partes sobre cuantas dudas, discrepancias o conflictos surjan como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. Si bien, en ningún caso podrá impedir el ejercicio de las acciones que cualquiera de las partes pueda ejercer ante la Jurisdicción Laboral y Autoridades administrativas correspondientes.

CAPITULO II **CONDICIONES LABORALES**

ARTÍCULO 8.- JORNADA LABORAL.

1. Durante la vigencia del convenio la jornada de trabajo máxima será de 35 horas semanales. En caso de que durante el periodo de vigencia del Convenio, el Gobierno a través del Ministerio correspondiente estableciera una jornada laboral inferior a las 35 horas semanales para los empleados públicos, esta reducción de jornada se aplicará automáticamente a este convenio desde el mismo día de su entrada en vigor.
2. Entre jornada y jornada mediará un descanso mínimo de 12 horas.
3. Todos/as aquellos/as trabajadores/as que realicen una jornada continuada de 6 horas tendrán derecho a un descanso de 30 minutos, pudiendo ausentarse de las instalaciones de la empresa en dicho tiempo. Todos/as aquellos/as trabajadores/as que realicen una jornada continuada de 6 horas tendrán derecho a un descanso durante la misma de no menos de quince minutos, en las mismas condiciones.
4. Desde el 01 de junio al 30 de septiembre (horario de verano), se establece una reducción de 1 hora en la jornada diaria, efectivas a la salida del turno y de 2 horas diarias en la semana de celebración de las fiestas patronales de la Ciudad Autónoma de Ceuta (horario de feria), a la entrada del turno. Si por razones técnicas, de producción o cualquier otro motivo no se pudiera conceder esta reducción de la jornada laboral, el personal afectado compensará esas horas con un pago de 30 € por día trabajado durante el horario de feria.

ARTÍCULO 9.- CALENDARIO LABORAL.

La empresa, con la participación de la representación legal de los trabajadores (RLT), confeccionará el cuadro de turnos, en el que se hará constar el horario, los turnos de trabajo y descansos de todo el personal afectado por el presente Convenio. Cualquier cambio en el horario de trabajo una vez publicado este se deberá comunicar a la RLT y deberá estar debidamente justificado.

ARTÍCULO 10.- DESCANSO SEMANAL.

Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de dos días consecutivos de descanso a la semana que no podrán ser compensados de forma alguna.

En la confección de los turnos se procurará que cada trabajador disfrute de dicho descanso en fin de semana al menos una vez al mes. Si transcurrido el mes no hubiese sido posible el descanso en fin de semana se percibirá un pago de cien euros (100 €)

ARTÍCULO 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. La Empresa Puerta de África se compromete, como medida de fomento del empleo a suprimir las horas extraordinarias.
2. De manera excepcional, debidamente justificadas y autorizadas por el Jefe de Departamento, se podrán realizar trabajos fuera de la jornada laboral establecida, que tendrán la consideración de horas extraordinarias.
3. Tendrán carácter voluntario.
4. Las horas extraordinarias serán compensadas, previo acuerdo entre el/a trabajador/a, la empresa y RLT por una de las siguientes fórmulas:
 - a) Compensación en horas de descanso: el doble del tiempo extra trabajado.
 - b) Compensación económica:
 - 15 € por cada hora trabajada en días laborables.
 - 20 € por cada hora trabajada en sábado, domingo, festivos y horario nocturno (de 22:00 a 06:00).

- 25 € por cada hora trabajada en horario nocturno (de 22:00 a 06:00) en sábado, domingo y festivos. Este importe no es acumulable a la cantidad establecida como precio/hora para las horas extraordinarias efectuadas los sábados, domingos y festivos en horario de 06:01 a 21:59; sino sustitutivo.
5. La empresa dará conocimiento trimestralmente al Comité de Empresa de la ejecución de horas extraordinarias que se realicen por servicio y persona.
 6. El número máximo de horas extraordinarias anuales que podrá realizar un trabajador será de 80 horas.
 7. La compensación de las horas extraordinarias deberán producirse dentro de los 4 meses siguientes a su realización tal y como indica el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.
 8. En cuanto a la realización de horas extraordinarias por fuerza mayor, se estará a lo dispuesto en el artículo 35.3 E.T.

ARTÍCULO 12.- FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.

Los días festivos abonables y no recuperables incluidos en el calendario laboral serán compensados por la empresa, a aquel personal que trabaje ese día, de las siguientes maneras:

- a) Acumulándolos a las vacaciones anuales. En este caso se añadirán los días de descanso semanal que correspondieran al período acumulado.
- b) Abonando la cantidad de 120,00 € por festivo trabajado.

Además, los trabajadores que hagan los siguientes turnos:

- Desde las 16:00 horas del día 24 de diciembre hasta las 0:00 horas del 25 de diciembre.
- El 25 de diciembre.
- Desde las 16:00 horas del 31 de diciembre a las 0:00 horas del 1 de enero.
- El 1 de enero.
- El 6 de enero.
- La Festividad de IDU AL-FITR (Final del Ramadán, según calendario religioso)
- La Festividad de IDU AL-AHA (Fiesta del Sacrificio, según calendario religioso)

Recibirán una compensación económica de 100 € por cada uno de los días anteriores trabajados. Esta remuneración económica lo será también para los/as trabajadores/as eventuales contratados/as para cubrir dichos turnos, remuneración que subsumirá el resto de las partidas salariales.

Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontando del total de los mismos.

De acuerdo con la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de Julio, de Libertad religiosa y conforme al acuerdo de cooperación del Estado Español con la Comisión Islámica de España de 28 de abril de 1992, las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, podrán sustituir a cualquiera de las establecidas a nivel nacional o local, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables. Tal petición de sustitución será a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas de España, obrando como criterio general la concesión de la permuta de las fiestas siempre que las necesidades del servicio para atención al cliente así lo permitan.

El día de IDU AL-FITR celebra la culminación del Ayuno del Ramadán.

El día de IDU AL-AHA celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

ARTÍCULO 13.- VACACIONES ANUALES.

Durante la vigencia del presente convenio, todos los trabajadores disfrutarán, dentro de cada año natural, de unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables, o prórroga del tiempo trabajado, a razón del salario base, antigüedad, plus de residencia y complemento salarial.

A petición del trabajador las vacaciones podrán dividirse en periodos distintos, sin que ninguno de ellos sea inferior a 5 días laborales.

El calendario de vacaciones se regirá por los cuadros que al efecto se realizarán por la empresa con participación de la RLT, en el último mes del año anterior.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los cambios de vacaciones, así como los cambios de vacaciones después de baja se realizarán previa consulta y aprobación de la RLT, dirección y jefe de departamento.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la empresa que a continuación se indican, tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

En consecuencia, los días adicionales de vacaciones en función de la antigüedad incrementarán el periodo vacacional en los siguientes términos:

- Quince años de servicio: un día hábil
- Veinte años de servicio: dos días hábiles
- Veinticinco años de servicio: tres días hábiles
- Treinta o más años de servicio: cuatro días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

ARTÍCULO 14.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán disponer, durante la vigencia del mismo, de un máximo de sesenta días de permiso no retribuido, según las necesidades del servicio, que deberán solicitar con una antelación mínima de un mes. Finalizado el permiso, la incorporación al puesto de trabajo será de forma inmediata.

ARTÍCULO 15.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se indican. Los disfrutes de dichas licencias se concederán en días naturales:

1. Licencia por matrimonio o unión de hecho, 16 días.
2. Matrimonio o pareja de hecho formalizada en el registro de la Ciudad Autónoma de Ceuta de hijos, 2 días.
3. Matrimonio o pareja de hecho formalizada en el registro de la Ciudad Autónoma de Ceuta de hermanos, 2 días.
4. Por fallecimiento de ascendentes o descendientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 5 días; en línea recta y colateral
5. Nacimiento o adopción de hijo, 2 días.
6. Comunión o bautizo de hijos o nietos, 1 día. Aquellos/as trabajadores/as que profesen otras religiones distintas de la cristiana tendrán el mismo permiso con sus instituciones religiosas afines.
7. “Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.”
8. Por asuntos propios se partirá de 8 días y se irán ampliando por antigüedad. Los disfrutes de estos días se podrán denegar en temporada alta siempre que las necesidades del servicio en esta temporada así lo exijan. Este permiso no se podrá acumular a las vacaciones anuales.

8 días por convenio, más antigüedad:

- 3 trienios: nueve días.
- 5 trienios: diez días.
- 7 trienios: once días.
- 10 trienios: doce días.
- 11 trienios: trece días.
- 12 trienios: catorce días.
- 13 trienios: quince días.

9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

10. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de actitud y evaluación en centro oficiales de formación, 10 días al año.

11. Por mudanza, 2 días.

12. Las retribuciones de las licencias anteriormente mencionadas, serán con arreglo al salario real percibido en un día efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 16.- ESTABILIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Al inicio de la relación laboral, la empresa está obligada a plasmar en un contrato, todas las condiciones de trabajo, entregando una copia al trabajador y a la RLT. Aquel, tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de trabajo, que no podrán modificarse unilateralmente por la empresa. Cualquier modificación sustancial de las mismas, habrá de llevarse a cabo en la forma legalmente establecida.

ARTÍCULO 17.- MODIFICACIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de la empresa que implique modificación en las condiciones de trabajo, será precisa la participación de la RLT.

ARTÍCULO 18.- CONTRATO DE TRABAJO.

De acuerdo con la legislación laboral vigente, la empresa facilitará a la RLT, copia básica de los contratos realizados. Se facilitarán dentro de los cinco días siguientes a su formalización.

ARTÍCULO 19.- MEDIO PROPIO.

La sociedad PUERTA DE AFRICA S.A., fue concebida en sus Estatutos Sociales, como medio propio e instrumental de la Ciudad Autónoma de Ceuta. En el ejercicio 2022, Puerta de África, S.A., con el objetivo de viabilizar su actividad, aprobó la modificación de su objeto social, en aras de transformar paulatinamente a la mercantil en una sociedad de prestación de servicios para la Ciudad Autónoma de Ceuta, erigiéndose como medio propio instrumental de la misma, de tal manera que pueda recibir encargos de los poderes adjudicadores de los que depende para satisfacer aquellas necesidades de servicio dentro de su ámbito competencial.

Entre otros, se contempla ampliar la cartera de servicios a los que a continuación se relatan:

- Mantenimiento y Conservación de Centros/Edificios.
- Servicios de Recepción y Asesoramiento de clientes, Atención al público y Control de acceso de usuarios a instalaciones.
- Servicio de Limpieza y/o Lavandería en Centros/Edificios/Instalaciones.
- Servicio de Restauración, en general, incluido el Control y Gestión de comedores.
- Servicio de Cocina, en general, en Centros/Edificios/Instalaciones.
- Asistencia/Asesoramiento Técnica/o en Calidad Turística/Hostelería.

Las actuaciones encomendadas por la Ciudad Autónoma de Ceuta y ejecutadas a través de su medio propio instrumental, Puerta de África, se articularán mediante encargos de medio propio de prestación de servicios, cuya naturaleza jurídica será la privada, quedando fuera del ámbito de aplicación de la Ley de Contratos de Sector Público, ex artículo 6.1 de la misma disposición normativa, al carecer la mercantil de vocación de mercado. Las relaciones entre el socio único y la sociedad se regirán por lo dispuesto en el artículo 32 y siguientes de la LCSP, pero este extremo queda fuera del ámbito objetivo de este informe de propuesta.

Al objeto de garantizar, dentro del marco de la legalidad, el empleo de los trabajadores de la sociedad, la empresa para el caso de cesar, en cualquier modalidad, el ejercicio de su actividad principal de servicios de hostelería, se compromete a ejecutar los encargos recibidos por parte de la Ciudad Autónoma de Ceuta a través de su plantilla, siendo esta fuerza laboral experimentada su principal activo.

Solo en caso de que el 100% de su plantilla tenga una asignación por un encargo en vigor, la sociedad podrá ejecutar los encargos recibidos a través de contratación externa de personal.

Para dar efectividad a dicho compromiso, en previsión de la cartera de servicios que pudieran prestarse, se ha elaborado una tabla de equivalencia o equiparaciones de las diferentes categorías laborales existentes en el Hotel, en relación a las categorías laborales propias de las actividades de los encargos realizados por la Ciudad Autónoma de Ceuta:

TIPO DE PRESTACIÓN DE SERVICIO	CATEGORÍA / FUNCIÓN	CATEGORÍA ACTUAL EQUIVALENTE
Mantenimiento y conservación de Centros/Edificios.	Jefe técnico	Jefe General de Mantenimiento
	Oficial de mantenimiento	Oficial de mantenimiento
Servicios de recepción y asesoramiento de clientes, atención al público y control de acceso de usuarios a instalaciones.	Encargado/a de recepcionistas	Jefe/a de Recepción
	Recepcionista / Atención al público	Recepcionista
	Encargado/a de control de acceso	Jefe/a de Sala
	Operario/a de control de acceso	Camarero/a
	Encargado/a de bedeles/ordenanzas	Gobernante/a
	Subalterno/a de ordenanzas	Subgobernante/a
Servicio de limpieza y/o lavandería en Centros/Edificios/Instalaciones.	Bedeles / Ordenanzas	Camarero/a de pisos
	Encargado/a de limpieza	Gobernante/a
	Subalterno/a de limpieza	Subgobernante/a
Servicio de restauración en general, incluido el control y gestión de comedores.	Limpiadores/as	Camarero/a de pisos
	Encargado/a de servicios de restauración	Primer Jefe de Comedor
Servicio de cocina, en general, en Centros/Edificios/Instalaciones	Camarero/a	Camarero/a
	Encargado/a de cocina	Jefe/a de Cocina
	Subalterno/a de cocina	2º Jefe/a de Cocina
	Cocinero/a	Cocinero/a
Asistencia/Asesoramiento técnico en Calidad Turística/Hostelería.	Ayudantes de cocina	Ayudante de Cocina/Pinche
	Asesor/a turístico y hostelería nivel 0	Director de Operaciones
	Asesor/a turístico y hostelería nivel I	Primer Jefe de Comedor
Servicio de Administración/Economato	Asesor/a de calidad turística	Jefe/a de Calidad
	Jefe de Economato/Créditos	Jefe/a de Economato/Créditos
	Oficial Contable/Administrativo/a	Oficial Contable
	Auxiliar Administrativo/a	Auxiliar Administrativo/a

Los trabajadores se comprometen con la equivalencia propuesta y aceptan la equiparación reflejada en el cuadro anteriormente expuesto, sirviendo el mismo de acuerdo expreso entre empresa y trabajadores para el desarrollo de actividades y funciones propias de las categorías equivalentes, aunque difieran en mayor o menor medida de las prestadas en su categoría y grupo laboral, reconocido por contrato laboral y por el convenio de aplicación.

ARTÍCULO 20.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en el seno de la empresa Puerta de África S.A., no tendrán otras limitaciones que las exigidas por la titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y por pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que las justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicarlo a la RLT.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

ARTÍCULO 21.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Será prioritaria la atención de la empresa a la salud laboral y a la prevención de riesgos en el trabajo. Para ello dispondrá de todos los elementos y medios de trabajo requeridos por la vigente legislación, a este fin se tendrán en cuenta rigurosamente las disposiciones recogidas en la Ley de Prevención de riesgos Laborales, Ordenanzas y reglamentos Oficiales Vigentes.

ARTÍCULO 22.- PRENDA DE TRABAJO.

Para el desarrollo de sus funciones, todo trabajador tiene derecho a recibir cuatro uniformes cada año (dos de verano y otros dos de invierno), de igual calidad todos ellos. Los mismos serán los idóneos para las condiciones climatológicas y el trabajo que cada uno efectúe. Estos uniformes quedarán en propiedad de los trabajadores.

En el caso que por las condiciones especiales del trabajo se deteriorará algún uniforme antes de la fecha indicada, la empresa dotará de dicha prenda previa entrega de la misma.

Asimismo, cada trabajador recibirá un solo pago anual de 54,24 € en el mes de enero en concepto de calzado.

Se mantendrá un criterio de igualdad entre hombres y mujeres con especial restricción de toda aquella decisión empresarial que conlleve desigualdad de trato y sea contraria a la dignidad de la trabajadora.

CAPÍTULO III **CONDICIONES SOCIALES**

ARTÍCULO 23.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, todo el personal en la empresa en situación de incapacidad laboral transitoria percibirá con cargo a la Empresa, por el periodo máximo de un año, la diferencia hasta el 100% del salario íntegro.

ARTÍCULO 24.- PÓLIZA DE SEGURO.

La empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente derivados de accidente de trabajo, garantizando al trabajador una indemnización de dieciocho mil euros (18.000 €) que percibirá el trabajador o sus herederos, independientemente de lo que regule la autoridad competente y la legislación laboral en esta materia. El importe de las primas e impuestos de esta póliza de seguro, serán por cuenta de la empresa, que una vez suscrita, facilitará copia de la misma a la RLT.

ARTÍCULO 25.- JUBILACIÓN VOLUNTARIA.

La empresa concede un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que con diez años como mínimo de antigüedad en la misma, se jubilen durante la vigencia del Convenio.

Su cuantía ira en función de la siguiente escala. Jubilación voluntaria a:

Los 60 años, 14 mensualidades.	Los 61 años, 12 mensualidades.
Los 62 años, 10 mensualidades.	Los 63 años, 8 mensualidades.
Los 64 años, 6 mensualidades.	Los 65 años, 4 mensualidades.

Dichas mensualidades estarán calculadas sobre el salario base, plus de antigüedad y plus de residencia. Si cumplidos los 65 años y dos meses más, el trabajador que no solicitase la jubilación perdería el derecho a este complemento, salvo que no acreditase periodos de cotización suficientes, para acceder a las prestaciones por dicha contingencia. En caso de fallecimiento del trabajador durante el transcurso del año que precede a la jubilación con 65 años, serán sus descendientes los que perciban el complemento, acreditados su carácter de herederos, por lo medios legalmente establecidos.

Para evitar que se pueda presentar el supuesto de abono de varias indemnizaciones en un mismo año, se acuerda que la empresa, si así lo decide, eligiendo este por orden de antigüedad en la empresa. Los trabajadores que igualmente hayan hecho uso de ese derecho percibirán las referidas ayudas en los años inmediatamente sucesivos, siguiendo el orden de antigüedad antedicho, y quedando bien entendido que se les retribuirá con el importe de la indemnización correspondiente a la edad en la que efectivamente se hayan jubilado.

ARTÍCULO 26.- JUBILACIÓN PARCIAL

Los/as trabajadores/as que deseen acogerse a la jubilación parcial anticipada a que se refiere el artículo 12.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y reúnan las condiciones requeridas en el mismo, deberán notificarlo a la Dirección de la Empresa a fin de realizar la oportuna tramitación, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

La empresa estará obligada a sustituir al trabajador/a que solicita dicha jubilación parcial con el fin de cumplir con lo establecido en la referida legislación.

Las vacantes producidas por jubilación parcial no serán amortizadas en ningún caso, comprometiéndose la empresa a cubrir, por el procedimiento establecido en este convenio, las plazas que por esta razón quedarán vacantes, en idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría, similar o inferior, que se hayan creado por transformaciones de las mencionadas vacantes. En ningún caso se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación.

ARTÍCULO 27.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Los trabajadores que cursen estudios académicos, de formación o perfeccionamiento personal, tendrán facilidades para poder realizarlos, pudiendo elegir turnos de trabajo, adaptación de jornada diaria o turno de vacaciones. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite que cursa con regularidad estos estudios y que tengan relación con la actividad habitual en la empresa.

ARTÍCULO 28.- MATERNIDAD.

Se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

ARTÍCULO 29.- PREMIO POR MATRIMONIO/PAREJA DE HECHO Y NATALIDAD.

Se establece con carácter general para todos los trabajadores de la empresa una ayuda única por contraer matrimonio o constitución de pareja de hecho, de trescientos euros (300 €) y de trescientos cincuenta euros (350 €) por nacimiento o adopción de hijo/a.

ARTÍCULO 30.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Se crea un fondo de ochenta mil euros (80.000 €) para la concesión de anticipos a sus trabajadores, por importe máximo de cuatro mil euros (4.000 €) cada uno de ellos y con un tope de 20 solicitudes como máximo y hasta tanto no sean reintegrados en su totalidad.

La Comisión Mixta estará facultada a la vista de las solicitudes de anticipos a fraccionar los mismos según las peticiones y necesidades. Las solicitudes deberán enviarse al Jefe de Administración, las cuales serán entregadas a la Comisión Mixta, que será quien efectúe la selección. Posteriormente serán aprobadas por la Dirección de la Empresa.

Una vez concedidos los préstamos se reintegrarán en un plazo máximo de 30 mensualidades.

Definitivamente concedidos los créditos se entregarán al mes siguiente de su concesión.

ARTÍCULO 31.- BOLSA DE VACACIONES.

En concepto de bolsa de vacaciones la empresa abonará a cada trabajador/a la cantidad de cuatrocientos euros 400 €. Dicho pago se realizará junto con la nómina del mes de abril, cantidad que se pagará por la empresa una sola vez en el año y por idéntico importe para todos y cada uno de los/as trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as eventuales e interinos tendrán derecho a la Bolsa de Vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 31 BIS.- FONDOS ADICIONALES. BOLSA DE VACACIONES.

En concepto de fondos adicionales la empresa abonará a cada trabajador la cantidad de 253,00 € en el mes de septiembre, cantidad que se pagará una sola vez por año y por idéntico importe para todos y cada uno de los trabajadores. En este concepto se incluirá cualquier fondo adicional que los Presupuestos Generales del Estado establezcan para los empleados públicos, previo informe económico de existencia de crédito y la preceptiva autorización.

ARTÍCULO 32.- EXCEDENCIAS.

Todo trabajador/a de la Sociedad Puerta de África S.A., con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar excedencia voluntaria. La petición de excedencia deberá ser resuelta en el plazo máximo de un mes desde la fecha de solicitud.

La excedencia no podrá ser inferior a 4 meses, ni superior a cinco años. Entre el reingreso y la siguiente petición de excedencia, en su caso, deberá transcurrir un año como mínimo. El trabajador excedente deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

El trabajador excedente durante el tiempo de excedencia conservará el derecho de reingreso a su puesto de trabajo. Para ello, la empresa mantendrá inalterable el puesto de trabajo, aunque si podrá cubrirlo interina o provisionalmente, hasta la incorporación del trabajador/a. Finalizada la excedencia sin la incorporación voluntaria del trabajador/a, en el plazo máximo de dos meses, la empresa dispondrá libremente la plaza, ofertando previamente a los/as trabajadores/as fijos de plantilla por promoción interna.

ARTÍCULO 33.- AYUDAS ESCOLARES Y SOCIALES.

Todos/as los/as trabajadores/as fijos (incluidos los interinos con antigüedad igual o superior a 12 meses en un período de 24 meses) de Puerta de África S.A. con hijos/as a su cargo que cursen estudios en centros oficialmente reconocidos, así como, aquellos con hijos/as con grado de discapacidad reconocida; tendrán derecho a una ayuda única anual por hijo/a, previa certificación por los siguientes importes:

1. Guardería: 50% de la matrícula y 40 € por cada mensualidad.
2. Estudios preescolares: pago único de 300 €.
3. Estudios de primaria: pago único de 300 €.
4. E.S.O: pago único de 300 €.
5. Bachiller/F.P.: pago único de 300 €.
6. Estudios Universitarios, posgrados y Másteres: 300 € en concepto de material escolar + el importe de la matrícula hasta un máximo de mil cien euros (1.100 €).
7. Hijos/as en situación de discapacidad:
 - Grado de discapacidad => 33% - < 51% - 100 €.
 - Grado de discapacidad => 51% - < 65% - 200 €.
 - Grado de discapacidad => 65% - 300 €.

La ayuda referida en el presente artículo se hará extensible para los propios trabajadores de la empresa. Para ser beneficiario de la ayuda escolar, será preciso:

- a) Depender económicamente del padre o madre en caso de que la ayuda sea para los hijos.
- b) Que los hijos no presten trabajos retribuidos, acreditado mediante presentación de vida laboral actualizada de los/as hijos/as de 16 años de edad en adelante.
- c) Cursar los estudios en centros oficiales legalmente reconocidos, acreditado mediante certificado de matriculación y de asistencia.
- d) No contar con otra ayuda escolar, acreditada mediante declaración jurada excluido los becarios.
- e) Acreditación de grado de discapacidad del hijo/a mediante certificado.

El importe de la citada ayuda escolar será abonado de una sola vez, salvo las mensualidades por guardería, al iniciarse el curso escolar, es decir, en el mes de octubre o noviembre, previa presentación de los documentos pertinentes o de los importes efectivamente pagados mediante la presentación de los justificantes acreditativos en el caso de matrículas.

Las cantidades fijas especificadas con anterioridad se verán incrementadas con el tanto por ciento de subida salarial anual que corresponda.

Igualmente se establece un fondo anual de tres mil euros (3.000 €) donde también serán beneficiarios cónyuges e hijos, para ayudas a gastos de prótesis, entendiéndose por tales las ortopédicas permanentes o temporales, las especiales (gafas, lentillas, corsés). Siempre y cuando se justifique que no están percibiendo este tipo de ayudas por otras vías.

Todos los trabajadores que soliciten las ayudas deberán presentar los documentos requeridos en los 6 primeros meses del año. Abonándose el 50% del importe de la factura, con el límite máximo de 300 € por trabajador.

Si la cuantía a pagar a los distintos solicitantes excediera de los 3.000 €, estos se repartirán a partes iguales.

Si pasados los 6 primeros meses y repartidas las ayudas correspondientes no se hubiera agotado el fondo de 3.000 €, se abriría hasta final de año un segundo periodo de solicitudes con el importe restante, prevaleciendo las mismas condiciones en su adjudicación.

ARTÍCULO 34.- PLAN CONCILIA.

Se aplicará toda la normativa dispuesta para los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Ceuta y la legislación al sector público.

ARTÍCULO 34 BIS.- PROTOCOLO DE ACOSO.

El objetivo del protocolo de acoso consiste en definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo, moral o mobbing, con el propósito de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la empresa.

La empresa y las representaciones sindicales manifiestan su profundo rechazo a cualquier comportamiento indeseado, ya sea, físico, verbal o no verbal de carácter moral o connotación sexual, comprometiéndose a investigar todas las denuncias que se puedan tramitar, colaborando eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y, en su caso, sancionar este tipo de conductas.

Todas las personas que trabajen en la empresa, tienen derecho a utilizar este procedimiento. La investigación acerca de la reclamación será desarrollada con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

Procedimiento de actuación y mediación: el procedimiento será iniciado de oficio por la empresa o a instancia de parte de la persona afectada manifestado a la empresa de forma verbal o por escrito, directamente o a través de los/as representantes de los trabajadores y trabajadoras. Las reclamaciones que se formulen por escrito deberán contener lo siguiente:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- c) Relación de hechos en los que se basa la denuncia.
- d) Lugar y fecha.
- e) Firma de la persona denunciante.

El escrito se dirigirá a la gerencia de la empresa. Para garantizar la máxima confidencialidad, dicho comunicado también se puede presentar en un sobre debidamente cerrado y dirigido a la Comisión de Acoso Laboral, a través de los cauces anteriormente citados. Los expedientes se custodiarán en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con todas las garantías para mantener la necesaria confidencialidad.

Resolución previa: Recibida la reclamación, se constituirá una Comisión de Información que estará formada por la gerencia de la empresa, y la representación sindical.

La Comisión actuará: 1. Valorando si hay indicios de acoso. 2. Resolviendo el conflicto entre ambas partes.

Tras una valoración inicial, si se concluyen hechos o indicios suficientes que pongan de manifiesto la necesidad de realizar una investigación más exhaustiva, se pasará a analizar la queja por la Comisión de Acoso.

Comisión de Acoso Laboral:

La Comisión de Acoso Laboral, estará compuesta por personal técnico y especialista en la materia, que valorará y tramitará las reclamaciones que se presenten en materia de acoso sexual, por razón de sexo, laboral o mobbing. Dicha comisión desarrollará las actuaciones que sean precisas para determinar la presencia o no de conductas de acoso. La Comisión estará integrada por:

- Una persona con titulación en Prevención de Riesgos Laborales, con la especialidad de ergonomía y psicología aplicada, perteneciente al servicio de prevención de la empresa.
- Una persona nombrada por la gerencia de la empresa.
- Representación de los trabajadores y trabajadoras, (delegada/o sindical de la empresa).

Recibida la reclamación, la Comisión de Acoso Laboral, deberá reunirse en el plazo máximo de 7 días para iniciar las actuaciones pertinentes. La Comisión de Acoso Laboral adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de las personas implicadas en el procedimiento, y podrá acordar las medidas cautelares que considere necesarias respecto a la persona denunciante y/o persona denunciada.

Finalización:

El expediente de investigación finalizará con la emisión de un informe final que deberá emitirse en el plazo máximo de 30 días a contar desde el día siguiente a la presentación de la reclamación. Dicho informe será remitido a la Gerencia para que adopte las medidas correspondientes. Así mismo, dicho informe se notificará al servicio de prevención y a la persona denunciante y denunciada.

ARTÍCULO 35.- GARANTÍA “AD PERSONAM”.

Se respetará las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio manteniéndose estrictamente “ad personam”. Se garantizan los complementos y retribuciones fijas y variables que viniese cobrando el trabajador a la entrada en vigor del I convenio colectivo de la empresa.

CAPÍTULO IV
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PERSONAL.

ARTÍCULO 36.- GRUPOS PROFESIONALES.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasifica en función de las tareas y, en su caso, por la titulación exigida para desarrollarlas, en los grupos y categorías que seguidamente se definen:

Grupo Profesional I. Grupo Profesional II. Grupo Profesional III. Grupo Profesional IV.

El acoplamiento a grupos y categorías profesionales de los/as trabajadores/as afectados por el Convenio se hará teniendo en cuenta titulaciones, aptitudes profesionales y el contenido general de las funciones que actualmente desempeña cada uno de ellos.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación por razones de edad, sexo, religión o cualquier otra índole.

ARTÍCULO 37.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

El personal comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo se clasifica, según permanencia al servicio de la empresa de la siguiente forma:

Personal Fijo Indefinido – Personal Fijo Discontinuo – Personal Eventual – Personal Interino

ARTÍCULO 38.- PLANTILLA FIJA INDEFINIDA.

Estarán integradas por los puestos de trabajo que, distribuidos por categorías dentro de cada grupo profesional, sean precisos para realizar en cada puesto de trabajo las funciones y tareas que son necesarias, según especificaciones del vigente Acuerdo Laboral del ámbito estatal para el Sector de Hostelería, atendidas las exigencias de la actividad empresarial. El presente Convenio establece la plantilla estructural mínima exigible para desarrollar la actividad empresarial, en base a la siguiente distribución:

DEPARTAMENTO	Nº DE TRABAJADORES	TIPO DE CONTRATO
Recepción	9	Fijo Indefinido
Pisos	12,5	Fijo Indefinido
Restaurante	4	Fijo Indefinido
Comedor	2	Fijo Indefinido
Lobby Bar	1	Fijo Indefinido
Cocina	7	Fijo Indefinido
Servicios Técnicos	4	Fijo Indefinido
Calidad	1	Fijo Indefinido
Administración	3	Fijo Indefinido
Créditos	1	Fijo Indefinido
Economato	1	Fijo Indefinido
Dirección	1	Fijo Indefinido

ARTÍCULO 39.- PERSONAL FIJO DISCONTINUO.

Es un contrato a tiempo parcial que se concierta para realizar trabajos que tienen el carácter de fijos discontinuos y que no se repiten en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Todo el personal que tenga la modalidad contractual de Fijo Discontinuo tendrá el mismo derecho recogido en el convenio que el Personal Fijo y habrá de cumplirse lo establecido en el artículo 16.4 párrafo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 40.- PERSONAL EVENTUAL.

La selección y contratación de personal se realizará bajo los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

Cuando la empresa necesite de la contratación de personal eventual con contratos de duración determinada se podrán realizar en los supuestos y en la manera establecida en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 41.- PROVISIÓN DE PLAZA MEDIANTE EL SISTEMA DE PROMOCIÓN INTERNA.

La cobertura de vacantes mediante sistema de promoción interna, se realizará bajo los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, igualmente se regirá por las siguientes reglas:

1. La empresa con una antelación de al menos diez días publicará en el tablón de anuncios, la oportuna convocatoria de las vacantes, en las que se hará constar, previa participación con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, los criterios de valoración o baremo para la selección.
2. Todos los trabajadores que reúnan los requisitos o aptitudes profesionales establecidas en la convocatoria tendrán derecho a concursar.
3. En caso de alcanzar dos o más candidatos la misma valoración, la vacante será ocupada por el más antiguo en la empresa.
4. La valoración de los méritos será efectuada por un tribunal, cuya composición será acordada por la empresa, que igualmente designará a sus miembros. Un tercio de dichos miembros, al menos, será nombrado a propuesta de la representación de los trabajadores.
5. Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción al mes. Si durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad del seleccionado, este volverá a su anterior puesto de trabajo, procediendo a una nueva convocatoria de la vacante. La legitimidad para determinar si el candidato supera o no el periodo de prueba de un mes le corresponde en última instancia a la mesa de contratación, y no a la empresa en exclusiva.
6. De no reunir los candidatos los requisitos y aptitudes profesionales exigidas, la vacante podrá ser cubierta mediante personal ajeno a la empresa.

La única excepción a la promoción interna será la que se produzca cuando se trate de vacantes que afecten a puestos comprendidos en el grupo profesional I, dada la carga de responsabilidad y confianza que requieren aquellos, operando en los mismos la designación directa por la empresa.

CAPÍTULO V
FUNCIONES PROFESIONALES

ARTÍCULO 42.- CRITERIO GENERAL

El desempeño de las funciones profesionales, así como el contenido de la prestación laboral, viene determinado por el encuadre del trabajador/a a un Grupo Profesional y a una determinada Categoría Profesional, según lo previsto en el presente Convenio. Asimismo, las funciones de cada puesto de trabajo será el establecido en el VI acuerdo Estatal de Hostelería (ALEH VI).

A) Grupos profesionales del área funcional primera. Dirección. Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión.	
Grupo 0	Director de Operaciones
Grupo I	Jefe/a recepción. Jefe/a comercial. Jefe/a de administración. Jefe/a de calidad. Jefe/a de créditos. Jefe/a de personal.
Grupo II	2º Jefe/a de recepción. Recepcionista. Primer conserje de día. Administrativo/a. Oficial de contabilidad. Comercial. Técnico en prevención de riesgos laborales.
Grupo III	Ayudante recepción y/o conserjería. Telefonista. Ayudante administrativo/a. Auxiliar recepción y conserjería.
Grupo IV	Vigilante de noche.
B) Grupos profesionales del área funcional segunda. Cocina y Economato.	
Grupo I	Jefe/a Cocina. Jefe/a Catering. Jefe/a de Economato.
Grupo II	Jefe/a de Partida. 2º Jefe/a de Cocina. Encargado de Economato.
Grupo III	Cocinero/a. Repostero/a.

C) Grupos profesionales del área funcional tercera. Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades, y Pista para catering	
<u>Grupo I</u>	Primer/a Jefe/a de Comedor. Jefe/a de Sala. Jefe/a de Sector.
<u>Grupo II</u>	Segundo/a Jefe/a de comedor. Segundo/a Jefe/a de sala.
<u>Grupo III</u>	Camarero/a. Sumiller. Barman.
<u>Grupo IV</u>	Ayudante de camarero/a. Ayudante de Barman. Dependiente/a de segunda.
D) Grupos profesionales del área funcional cuarta. Pisos y Limpieza.	
<u>Grupo I</u>	Gobernanta/e.
<u>Grupo II</u>	Subgobernanta/e.
<u>Grupo III</u>	Encargada/o de Lencería y Lavadero. Camarera/o de Pisos.
<u>Grupo IV</u>	Costurero/a. Lavadero/a. Planchador/a. Mozo de Limpieza. Limpiadora.
E) Grupos profesionales del área funcional quinta. Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares.	
<u>Grupo I</u>	Jefe General de Mantenimiento.
<u>Grupo II</u>	Oficial de Mantenimiento.
<u>Grupo III</u>	Ayudante de Mantenimiento.

CAPITULO VI CONDICIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 43.- SALARIO BASE.

El Salario Base Mensual para cada grupo profesional es el que se especifica en el cuadro anexo I del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 44.- PLUS DE RESIDENCIA.

Se establece un plus de residencia equivalente al 25% del salario base.

ARTÍCULO 45.- TRABAJO NOCTURNO.

Cuando por necesidades del servicio hubiera que realizarse trabajos entre las 22:00h y las 06:00h, estos trabajadores percibirán, en concepto de plus de nocturnidad, la cantidad de 3 € por cada hora trabajada en esta franja horaria.

ARTÍCULO 46.- QUEBRANTO DE MONEDA.

El personal que realice entre sus funciones operaciones de cobros, pagos y/o cambios de dinero percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad mensual de setenta euros (70 €).

ARTÍCULO 47.- PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece un plus de transporte mensual de noventa y siete euros (97,00 €) para todos/as los/as trabajadores/as.

ARTÍCULO 48.- PLUS DE CONVENIO.

Se establece un Plus de Convenio de carácter mensual que percibirán todos los/as trabajadores/as de cuatrocientos cincuenta euros (450,00 €).

A contar desde el 1 de enero de 2024, todos los pluses que se calculen de manera proporcional sobre el salario base, se aplicarán sobre la suma de este y el plus Convenio en vigor.

ARTÍCULO 49.-ANTIGÜEDAD.

El trabajador percibirá por cada trienio cumplido de antigüedad la cantidad equivalente al 6% del salario base establecido en el presente Convenio Colectivo. Equivaldrá como antigüedad todos los años trabajados en el sector público.

ARTÍCULO 50.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

Al objeto de buscar la mayor productividad, implicación y motivación entre los trabajadores, la empresa Puerta de África S.A., aquellos/as trabajadores/as que no se ausenten de su puesto de trabajo durante los 12 meses del ejercicio por baja médica (sin incluir los accidentes de trabajo), percibirán un pago único de trescientos euros (300,00 €), en el mes de enero del año posterior al ejercicio que hubieran cumplido tal condición.

ARTÍCULO 51.- REVISIONES SALARIALES.

Durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio, todos los conceptos económicos serán revisados incrementándolos conforme a lo estipulado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado respecto a las retribuciones del personal al servicio del sector público.

ARTÍCULO 52.- TURNICIDAD

Todos/as los/as trabajadores/as que de forma habitual trabajen a turnos según su definición en el artículo 36.3 del Estatuto de los

trabajadores, tendrán derecho a un complemento mensual de cien euros (100,00 €).

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

ARTICULO 53.- PLUS DE TOXICIDAD/PENOSIDAD

Todo/a trabajador/a expuesto a riesgos vinculados al contacto físico y/o inhalación de productos tóxicos; así como, los expuestos a ruidos, vibraciones, situaciones de calor o frío extremo y exceso de carga física y/o mental; tendrán derecho a percibir un plus mensual de ciento cuatro euros (104,00 €).

ARTICULO 54.- PLUS DE RIESGO DE EXPOSICIÓN CONTINUADA A EQUIPOS ELECTRÓNICOS.

Para compensar los perjuicios y riesgos inherentes a la exposición continuada a los equipos electrónicos, se establece un plus mensual de noventa euros (90,00 €) para aquellos/as trabajadores/as que realicen su turno de trabajo con exposición continuada mínima del 70% de su jornada laboral a equipos electrónicos como herramienta de trabajo.

ARTÍCULO 55.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen tres pagas extraordinarias que se abonarán, respectivamente, en los meses de junio, octubre y diciembre. Estas pagas estarán integradas por el salario base, antigüedad, residencia, plus de convenio, mejora voluntaria y plus de vinculación a la Bonificación.

ARTÍCULO 56.- PLUS DE VINCULACIÓN A LA BONIFICACIÓN

- El devengo de este complemento se ajustará a la legalidad vigente a cada momento.
- De conformidad con las Disposiciones Transitoria 1ª y Final 13ª del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, a los incentivos derivados de contratos iniciales o de la transformación de contratos temporales, suscritos con anterioridad al día 01 de septiembre de 2023, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su celebración.
- Por tanto, los contratos suscritos con anterioridad al 01 de septiembre de 2023 mantendrán los pluses de vinculación que venían disfrutando hasta la entrada en vigor del real decreto el 01 de septiembre de 2023.
- Como consecuencia de la plantación de las bonificaciones contenidas en la Orden TAS/471/2004, con efectos 1 de Abril 2004, los trabajadores incluidos en los sectores de Comercio, Hostelería, Industria (excepto agua y energía), Agencias de Viajes, Operadores Turísticos y otras actividades de apoyo turístico, conforme a la clasificación de actividades contenida en el Real Decreto 1560/1992 de 18 de diciembre por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 93), percibirán un 0,8% de su Salario Base, por cada 5 puntos porcentuales de bonificación que efectivamente se practiquen las empresas. Dado que inicialmente, la referida Orden establece un porcentaje de bonificación para las empresas de un 40%, los trabajadores percibirán desde la fecha indicada del 01 de Abril de 2004 un 6,4% de su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias. En el supuesto de que el referido porcentaje de bonificación fuera objeto de modificación o supresión, igualmente se practicaría con carácter inmediato, la correspondiente variación o supresión de la cantidad a abonar a los trabajadores, conforme al procedimiento establecido en este punto.
- Los trabajadores que causen baja en la empresa durante el transcurso de un mes determinado, percibirán el referido plus con ocasión de la liquidación y saldo de la relación laboral.
- Los trabajadores contratados en formación o aprendizaje, no percibirán el plus objeto del presente artículo.
- El abono de esta cantidad queda expresamente vinculado a la efectividad y mantenimiento de la bonificación en las cuotas a la Seguridad Social que los justifican, de tal forma, que la desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa de la bonificación empresarial, llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a los trabajadores del referido complemento retributivo.
- Por el contrario, los contratos suscritos con posterioridad al 01 de septiembre de 2023 no tendrán derecho a ello salvo posteriores modificaciones a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social, o sus sucesivas modificaciones.

ARTÍCULO 57.- HORA ORDINARIA

El moduló para el cálculo de la hora ordinaria será el cociente que resulte de dividir el salario base de cada trabajador, más los complementos personales de puesto de trabajo, de residencia y de vencimiento periódico superior a un mes, referidos todos ellos a la semana normal de trabajo, por el número de horas de trabajo a la semana.

Es decir, se utilizará la siguiente formula:

$$\text{Valor Hora} = (\text{Total Retribuciones Anuales} / 52 \text{ semanas del año}) / 35 \text{ horas jornada laboral}$$

ARTÍCULO 58.- GUARDIAS DE DIRECCIÓN

Se remunerará a los trabajadores que realizan Guardias de Dirección por su alto grado de responsabilidad, especialización y dedicación que supone tal puesto, una cantidad mensual de ciento ochenta euros (180,00 €) mensuales.

Las personas que realicen dichas guardias serán las designadas por la Dirección. Los jefes de departamento que a la firma de este Convenio realizan las guardias seguirán realizándolas.

CAPITULO VII FORMACIÓN

ARTÍCULO 59.- PLANES DE FORMACIÓN.

La empresa Puerta de África S.A. desarrollará un plan de formación con participación de la representación legal de los trabajadores, con fondos propios, con el fin de que los/as trabajadores/as puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos de en relación con su puesto de trabajo.

Se podrá conceder autorización dentro de la jornada laboral a los trabajadores para la realización de cursos organizados por la empresa y otros organismo públicos o privados.

En todo caso los cursos se realizarán con criterio de objetividad e igualdad de oportunidades por la Empresa, siempre que se traduzca en una mayor calificación profesional para la prestación de los servicios de la empresa.

CAPITULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 60.- FALTAS Y SANCIONES.

La empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa, serán siempre revocables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje, establecidos o que pudieran establecerse.

ARTÍCULO 61.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como el factor humano de trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

ARTÍCULO 62.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador y al delegado de personal o Comité de Empresa haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el entrante de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones, se dará cumplimiento a los dispuesto en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el 10.3.3. de la Ley Orgánica de Libertad sindical.

ARTÍCULO 63.- FALTAS LEVES.

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será clasificado como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el periodo de un mes, siempre que de esos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo, cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación anterior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Falta un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

ARTÍCULO 64.- FALTAS GRAVES.

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo cometidas en el periodo de un mes o bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de esas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.
4. No comunicar con la puntualidad debida, las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinará la calificación como falta muy grave.
5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.
6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta de trabajo.
7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa o personal delegado de la misma en el ejercicio de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificado como falta muy grave.
8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
9. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
10. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia de público que trasciendan a éste.
11. Emplear para uso propio, artículo, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser

- que exista autorización.
12. La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada como falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.
 13. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
 14. No atender al público, con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se clasificará como falta muy grave.
 15. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
 16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos, u otras medidas administrativas, que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería, y en particular, todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.
 17. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo para sí, para otros trabajadores o terceras personas, o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.
 18. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
 19. La falta de aseo o limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
 20. La reincidencia de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

ARTÍCULO 65.- FALTAS MUY GRAVES.

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin justificar, en el periodo de un mes, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualesquiera otras personas al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer en las instalaciones de la empresa negociaciones comerciales o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de aquella.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.
5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u obras, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
7. La discriminación voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal y pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal, realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses, desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral que atente al respeto y a la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

ARTÍCULO 66. CLASES DE SANCIONES.

La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualesquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves, las previstas en los apartados (A y B). Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido disciplinario.

ARTÍCULO 67.- PRESCRIPCIÓN

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX DERECHOS SINDICALES**ARTÍCULO 68.- ASAMBLEAS Y REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO.**

Los trabajadores podrán celebrar en el centro de trabajo, asambleas y reuniones fuera de las horas de trabajo, avisando con 48 horas de antelación.

La asamblea será dirigida por los delegados de personal que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

La empresa vendrá obligada a facilitar los locales de que disponga de la forma más apta posible.

ARTÍCULO 69.- GARANTÍAS SINDICALES.

La empresa garantizará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir ni perjudicar de otras formas a causa de la afiliación sindical del trabajador.

La empresa admitirá que los afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de sus horas de trabajo.

ARTÍCULO 70.- COBRO DE CUOTAS SINDICALES.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales sindicales, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

- La orden de descuento.
- La central sindical a la que pertenece.
- La cuantía de la cuota.
- Número de cuenta corriente o libreta de ahorro a que debe ser transferida.

ARTÍCULO 71.- DERECHO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Los delegados de personal tendrán derechos y competencias previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 72.- DELEGADOS SINDICALES.

Las centrales sindicales que hayan obtenido al menos el 10% de los votos de las Elecciones Sindicales celebradas en el Empresa, podrán constituir en el centro de trabajo las correspondientes secciones sindicales. Estas elegirán un delegado sindical, cuyas funciones serán las siguientes:

1. Representar y atender los intereses de los afiliados y sindicato que representa en el centro de trabajo, así como servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la empresa.
2. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato en particular.
3. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con el comité de empresa, de acuerdo con lo regulado en la Ley.
4. Tendrán acceso a la información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en la legislación vigente.
5. Tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley que los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 73.- DISPOSICION FINAL

La empresa se reunirá en comisión paritaria o negociadora con el/la representante de los/las trabajadores/as, según proceda, para redactar el artículo correspondiente e incorporar el concepto de "Productividad, Fidelidad" o cualquier otro que contemple el concepto de "premio de jubilación" para aquellos/as trabajadores/as que alcancen su edad de jubilación en la empresa.

La comisión se reunirá en el momento que la Ciudad Autónoma de Ceuta establezca el procedimiento para que este concepto sea de aplicación a sus empleados públicos en el momento de su jubilación.

ANEXO I
TABLA SALARIAL 2023

GRUPO	SALARIO BASE
0 (DIRECCIÓN)	A Negociar con la empresa.
I	981,08
II	922,87
III	872,74
IV	818,28



— o —

Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta
Plaza de África s/n - 51001 - CEUTA
Depósito Legal: CE. 1 - 1958
Diseño y Maquetación - Centro Proceso de Datos