DISPOSICIONES GENERALES

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

84-. VISTO el texto del acta del Convenio Colectivo del Sector de "COMERCIO DE CEUTA", que fue suscrito, con fecha 9 de noviembre del 2015, modificado con fecha 28 de enero de 2016, de una parte los representantes de la Confederación de Empresarios de Ceuta, y de otra las Centrales Sindicales UGT y CC.OO. en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 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 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.

DELEGADO DEL GOBIERNO EN CEUTA
NICOLÁS FERNÁNDEZ CUCURULL

ASISTENTES

Por Comisiones Obreras

D. Juan Antonio Alonso Sedano

Por Unión General Trabajadores

D. Eloy Verdugo Guzmán
D. Ramón Sánchez Pascual
D. Miguel Ángel Escobedo Cortés

Por la Confederación de Empresarios de Ceuta

D. Miguel Ángel Pérez del Castillo
D. Rafael Pérez Márquez
D. Bhagwan Dhanwani Doulatram
D. Alejandro Ramírez Hurtado

En Ceuta, siendo las 20,00 horas del día 9 de noviembre de 2015, se reúnen las personas arriba reseñadas al objeto de proceder a la firma del Convenio Colectivo de Comercio de la Ciudad de Ceuta, para el período 2015-2017 y sus correspondientes tablas salariales para 2015 y 2016, durante el primer semestre de 2.017, las partes firmantes del presente Convenio abordarán la subida salarial para dicho año, a la vista de los indicadores económicos que vayan aconteciendo.

Se mandata especialmente al Secretario de la Confederación de Empresarios de Ceuta, Don Alejandro Ramírez Hurtado para que proceda a la remisión del Convenio a la Autoridad Laboral de Ceuta por medios telemáticos, con amplias facultades de subsanación, pero que bajo ningún concepto puedan suponer una modificación de lo acordado en el texto final del Convenio.

Sin más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión, en el lugar y fecha arriba indicados.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE CEUTA
TITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo vincula a cuantas empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, radiquen o desarrollen sus actividades en la ciudad de Ceuta.

Artículo 2º.- Ámbito Funcional.

Estarán incluidas en el presente convenio las empre-sas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, con-sista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el produc-to pueda sufrir un acondicionamiento previo, siempre que es-tuvieran dentro del campo de aplicación de la Ordenanza de Comercio y que no hubieran excluido por Convenio colectivo, o acuerdo, la aplicación de la misma.

Artículo 3º.- Ámbito Temporal

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2015 hasta el 31 de Diciembre de 2017, a todos los efectos cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, siendo prorrogable por años sucesivos, salvo que sea denunciado por cualquiera de las partes, mediante escrito presentado ante el Área de Trabajo de la Delegación del Gobierno de Ceuta, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4º.- Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a la totali-dad de los/as trabajadores/as vinculados/as a las Empresas comprendi-das en el ámbito funcional referido en el artículo segundo.

Artículo 5º.- Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones pactadas en el presente Con-venio tendrán la condición de mínimas por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente más beneficiosas subsis-tirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, que tienen carácter de mínimas, forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica, por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral o por sentencia judicial, se anulase alguna de sus cláusulas, el Convenio deberá ser negociado en su totalidad a instancia de la parte firmante que se considere perjudicada, o bien negociarse, la parcialidad anulada, quedando el resto en vigor.

Artículo 7º.- Publicidad.

Las empresas afectadas por el presente Convenio están obligadas a poner a disposición de los/as trabajadores/as, en lugar visible y fácilmente accesible, un ejemplar completo del texto del Convenio.

Artículo 8º.- Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigilancia de las condiciones pactadas en el pre-sente Convenio. Estará integrada por tres representantes pa-tronales y otros tres representantes sindicales elegidos, todos ellos, de entre los integrantes de la Comisión Negociadora de este Convenio. Cada una de las partes podrá contar, además, con los asesores que estimen conveniente en cada momento.

Se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes. La convocatoria deberá hacerse con tres días hábiles de antelación y por escrito en el que deberá constar el orden del día.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

A instancias de alguna de las partes, media y/o intentar conciliar, en su caso, previo acuerdo de éstas, a solicitud de las mismas y en su ámbito respectivo, arbitrar en cuantas decisiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad comercial junto con los frecuentes cambios normativos, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleva a cabo las funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector, así como a los cambios normativos que

pudieran producirse. Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurran circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio durante su vigencia, e incluso modificarlo

Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio.

Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio-

TITULO II
CONDICIONES LABORALES

Artículo 9º.- Jornada laboral.

Los/as trabajadores/as afectos al presente Convenio desa-rrollarán una jornada semanal tipo de 40 horas, pudiendo realizar contrataciones a tiempo parcial de acuerdo con las disposiciones vigentes. Para aquellos/as trabajadores/as que realicen de forma ininterrumpida jornadas iguales o superiores a 6 horas, se les concede un periodo de 15 minutos, incluidos dentro de la jornada laboral, y por tanto no recuperables. En este sentido, se respetarán como derechos adquiridos, las situaciones más favorables de las que pudieran estar gozando los/as trabajadores/as de este sector.

Igualmente, en el intento de mejorar la competitividad del sector comercial, con la consiguiente fidelización de los/as clientes/as, evitando la evasión de compras de los mismos, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, aquellos/as trabajadores/as que presten sus servicios durante los sábados por la tarde y domingos percibirán las siguientes compensaciones:

Un Plus de Jornada del 10 % del Salario Base, no computable en las pagas extraordinarias, que deberá figurar obligatoriamente en el recibo de salarios, o la parte proporcional de dicha cantidad, en función del número de sábados en los que se preste servicios en cada mes.

1 día de "asuntos propios", por cada semestre natural en que se trabaje al menos 12 tardes de sábado, que se disfrutarán conforme al procedimiento establecido en el artí-culo 12, letra J.

49,05 euros por cada domingo trabajado, o la parte proporcional que corresponda por la jornada trabajada, que deberá figurar obligatoriamente en el recibo de salarios no computando a efecto de pagas extraordinarias, más un día de descanso adicional que se disfrutará en el mes natural, salvo en el caso del mes de diciembre en que se podrá diferir hasta el mes de enero del año siguiente. En cada ejercicio, este concepto será incrementado en el mismo porcentaje de las tablas salariales.

En todos los centros de trabajo que opten por abrir sus establecimientos en las jornadas de sábados tarde y domingos, deberá existir un tablón visible para los/as trabajadores/as, en el que se exponga un cuadrante mensual donde figure el horario a realizar por cada trabajador/a, que no podrá ser alterado salvo causa de fuerza mayor. El/la trabajador/a afectado tendrá que conocer con al menos una semana de antelación, su obligación de prestar servicios en la jornada de sábado por la tarde o domingo. En el caso de que por decisión empresarial no se abriera el establecimiento en dichas jornadas, incumpliéndose el preaviso, el/a trabajador/a percibirá el 50 % de las cantidades pactadas en el presente Convenio.

Artículo 10º.- Descanso semanal.

Todos los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Con-venio tendrán derecho a un descanso mínimo de un día y me-dio ininterrumpido a la semana.

Artículo 11º.- Jornadas especiales.

A) El día 24 de Diciembre se terminará la jornada de trabajo a las 13 horas para todo el comercio, salvo el comercio de alimentación que lo hará a las 15 horas.

B) El día 31 de Diciembre se terminará la jornada a las 13 horas para todo el comercio.

C) El día 5 de Enero la jornada se terminará a las 22 horas para todo el comercio, incluso sábados, excepto alimentación que efectuará su jornada normal, y dada la naturaleza de dicha jornada, el exceso de la jornada se podrá abonar como horas extraordinarias, o descansar dicho exceso, previo acuer-do entre trabajador y empresario. En caso de que el día 5 de Enero fuera festivo la prolongación de la jornada hasta las 22 horas se hará el día inmediatamente anterior.

D) Durante la semana de Fiestas Patronales, aque-llas empresas interesadas en modificar su jornada laboral, po-drán pactar tal alteración con sus trabajadores/as, El acuerdo so-bre el nuevo horario deberá exhibirse en lugar visible con la suficiente antelación.

E) El Sábado Santo se podrá prolongar la jornada de trabajo hasta las 18 horas con descanso de media hora para el bocadillo, por las empresas que lo comuniquen, con 10 días de antelación al Área de Trabajo y Asuntos Sociales de la Delegación del Gobierno de Ceuta. Las em-presas que hubiesen hecho uso de la prolongación vendrán obligadas, en compensación, a conceder media jornada de des-canso en la mañana del primer día laborable después del Do-mingo de Resurrección.

F) Para las empresas de automoción se autoriza para Ferias o Exposiciones hasta un máximo de 6 jornadas de puer-tas abiertas por local y año.

H) De acuerdo con la Ley Orgánica 7/1890, 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, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan, se pueda disponer de ese día permutándolo con otro día de descanso o de vacaciones.

Tal petición de sustitución será a petición de los/as 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-ADHA celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

Artículo 12º. -Licencias retribuidas.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho, previo aviso y justificación a las licencias retribuidas en los casos y con la siguiente duración:

A) Matrimonio o Constitución Pareja de Hecho: 17 días naturales. Se otorgarán 17 días de licencia retribuida por las constituciones de parejas de hecho, debidamente inscritas en registro público oficial, y mediante la aportación a las empresas, de las certificaciones de la referida inscripción.

B) Nacimiento de hijo/a, 3 días naturales.

C) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales, y en caso de que se necesite desplazamiento 5 días naturales. Para el fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta 3er grado, 1 día natural que serán 2 en caso de desplazamiento.

D) 1 día natural por matrimonio de hijos/as o nacimiento de nieto/a.

E) Por traslado de domicilio un día.

F) Permiso por lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora, que deberá disfrutarse al principio o final de la jornada ordinaria de trabajo, con la misma finalidad. Previo aviso no inferior a quince días, las trabajadoras, podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de ausencia por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al período de baja por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. Cuando el derecho de lactancia sea ejercido por la otra pareja, deberá acreditarse con certificado de la empresa o del certificado del organismo público que corresponda, de que no ha ejercido su derecho y cede el disfrute a su pareja.

G) Permiso por parto: - Las trabajadoras en estado de embarazo, dispondrán de una licencia retribuida de 16 semanas ampliables por parto múltiple a 2 semanas más, por cada hijo/a a partir del segundo/a. El período de dichas licencias, se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. Cuando ambos progenitores trabajen, por opción de la madre al inicio del período de descanso, el padre podrá disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma sucesiva o simultánea con el de la madre, aunque en el momento previsto para su reincorporación la madre se encuentre en situación de incapacidad temporal.

H) El/a trabajador/a que vaya a hacer uso del derecho a la suspensión de su contrato de trabajo por paternidad, en los términos previstos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, deberá comunicar al/a empresario/a con al menos tres meses de antelación a la fecha probable del parto, su intención de acogerse al referido derecho.

I) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes finales de enseñanzas de carácter oficial, con un máximo de dos días, debiendo justificarse la asistencia a la práctica del examen.

J) Por el tiempo indispensable para el cumplimien-to de un deber inexcusable de carácter público y personal.

K) Dos días de asuntos propios, que se disfrutarán conforme al procedimiento establecido en el artí-culo 12, letra J.

L) Los días de asuntos propios a los que se hacen alusión en el presente Convenio, se disfrutarán a libre disposición de los/as trabajadores/as, sin necesi-dad de justificación con el único de requisito de comunicación a la empresa, con al menos una antelación de una semana, y sin que su disfrute pueda acumularse a las vacaciones. Si en un mismo centro de trabajo o departamento, se diese la circunstancia de la coincidencia de dos o más trabajadores/as que soliciten el disfrute de esta licencia en la misma fecha, la em-presa con el objeto de garantizar el normal funcionamiento de la misma, optará por conceder el disfrute de ese día por rigu-roso orden de presentación ante la empresa de la solicitud. Si por necesidades de la empresa, el/la trabajador/a no pudiera disfrutar de sus días de asuntos propios, dentro del año natural, éstos podrán ser abonados en efectivo metálico por el

empresario.

LL) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En lo no previsto en la presente disposición, resultará de aplicación lo establecido en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13º.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones mínimo de 30 días naturales retribuidos con todos los emolumentos de una mensualidad íntegra en el período comprendido entre el 1 de Febrero y el 30 de Noviembre de cada año.

Antes del 1 de Marzo de cada año deberá establecerse el calendario de las vacaciones y ser expuesto en el tablón de anuncios. Dicho ca-lendario habrá de ser respetado salvo causas de fuerza mayor que impidan su cumplimiento. A la hora de confeccionar el calendario de vacaciones, se tendrá en cuenta el derecho pre-ferente de los/as trabajadores/as que tengan hijos/as en edad escolar para que su período de vacaciones coincida con el de vacacio-nes escolares, siempre y cuando las necesidades de la empresa se encuentren lo suficientemente atendidas.

El/la trabajador/a podrá disfrutar de las vacaciones en un periodo distinto al fijado en el calendario de la empresa, aunque haya terminado el año natural al que corresponda, cuando éstas coincidan con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión de contrato por descanso por maternidad (tanto la biológica como las adopciones).

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 14º.- Inaplicación de Condiciones de Trabajo

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en este sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, 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 concurran 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:

Jornada de trabajo
Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.
Régimen de trabajo a turnos.
Sistemas de remuneración y cuantía salarial
Sistema de trabajo y rendimiento
Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa de 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 supuestos de ausencia de 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 15º.- Período de prueba.

El período de prueba será de 3 meses para el perso-nal técnico exceptuándose el personal de jefatura y dirección que será de 6 meses, y de 30 días para el resto de los/as trabaja-dores/as.

Artículo 16º.- Contratos de Trabajo de Duración Determinada.

Al inicio de la relación laboral la Empresa estará obligada a entregar una copia del contrato si éste se formaliza por escrito. Si lo fuera en forma verbal se entregará al/a trabaja-dor/a fotocopia del alta en la Seguridad Social.

Serán trabajadores/as contratados/as por tiempo determinado, los/as que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los/as demás trabajadores/as de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

- Contrato Eventual: Son trabajadores/as eventuales aquellos/as contratados/as para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, siempre que así conste por escrito. Todo ello, conforme a la siguiente regulación:

- Atendiendo a las características socioeconómicas de la Ciudad de Ceuta, se acuerda que los contratos eventuales puedan tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses.
- En caso de que se concierten por tiempo inferior a doce meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total de los contratos pueda exceder de dicho límite de doce meses.

- Los contratos se extinguirán llegado a su térmi-no, previa denuncia por cualquiera de las partes. Caso de de-nuncia, la parte contratante que la formule deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, siempre que la duración del contrato iguale el año de duración, pudiendo sustituirse el preaviso por una in-demnización equivalente a los salarios de dicho período de preaviso omitido.
- Cuando se hubiera concertado por un plazo infe-rior al máximo establecido y llegado su término no fuera de-nunciado por ninguna de las partes ni existiera acuerdo expre-so de prórroga, pero se continuara realizando la prestación la-boral, los contratos se prorrogarán automáticamente hasta di-cho plazo máximo de doce meses.

- Si la duración cierta del contrato se prolongase a doce meses, y al finalizar éste se extinguiese el mismo por voluntad del empresario, el/a trabajador/a tendrá derecho a un día de salario por mes trabajado.

- Contrato de Obra o Servicio: El objeto de este contrato es la realización de obras, o la prestación de servicios determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta. Estos podrán tener una duración superior de cuatro años y transcurridos este plazo, los/as trabajadores/as adquirirán la condición de fijos/as de la empresa.

El contrato se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia o comunicación por la empresa. Si el contrato fuera de una duración superior a un año, la previa denuncia debe hacerse con 15 días de antelación, por medio de un preaviso. El incumplimiento por el empresario de este plazo dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 9 días de salario por cada año de servicio. El importe de esta indemnización se ampliará progresiva y anualmente en un día más de salario por cada año trabajado (2013: 10 días; 2014: 11 días), hasta alcanzar en los contratos que se suscriban a partir de 1-1-2015 el importe equivalente a 12 días por cada año de servicio.

- Contrato de interinidad: Este contrato puede ser concertado para atender alguno de estos supuestos:

a) Para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo (interinidad por sustitución). Así, tendrán la consideración de trabajadores/as interinos/as los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un/a trabajador en situaciones de excedencia especial o forzosa, suspensión del contrato por paternidad y maternidad, riesgos durante el embarazo o la lactancia natural, adopción y acogimiento de menores, descansos, permisos o vacaciones, enfermedad, accidentes o situaciones análogas, mutuo acuerdo de las partes, causas válidamente consignadas en el contrato, ejercicio de cargo público representa-

tivo o de funciones. El contrato se extinguirá cuando se reincorpore el trabajador sustituido, cuando venza el plazo para su reincorporación o cuando se extinga la causa de la reserva de su puesto
b) para cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva (interinidad por cobertura de vacante).

c) para la sustitución de un trabajador autónomo, socio trabajador o socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

Artículo 17º.- Cese voluntario:

a) El/a trabajador/a con una antigüedad de al menos 6 meses en la empresa y que desee cesar voluntariamente en la misma, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de aquella, por escrito y con un mínimo de quince días de antelación.
b) El incumplimiento del/a trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación en todo o en parte, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario equivalente al número de días de preaviso omitido.

Articulo 18º.- Administrativos/as

Los/as auxiliares administrativos/as que lleven 4 años de servicio en la misma Empresa y que, por no existir vacante en la categoría inmediatamente superior no puedan ascender a la misma, percibirán un aumento del 75% de la diferencia entre los salarios bases de ambas categorías. A dicha diferencia se le aumentará la antigüedad y el Plus de Residencia. Cuando dichos/as auxiliares administrativos/as lleven 8 años en las mismas condiciones, igualarán su salario base al de la categoría de Oficial Administrativo/a

TITULO III
CONDICIONES SOCIALES

Artículo 19º.- Compensación por enfermedad o ac-cidente de trabajo.

En caso de enfermedad común, accidente no labo-ral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de incapacidad temporal percibirá con cargo a la Empresa, por el período máximo de un año, la dife-rencia hasta el 100% del salario íntegro.

Artículo 20º.- Incapacidad Laboral Permanente.

En caso de que un/a trabajador/a con más de 10 años de antigüedad en la empresa fuese declarado/a incapaz laboral de forma permanente o absoluta percibirá:

Entre 10 y 25 años de antigüedad 2 mensualidades íntegras.
Más de 25 años de antigüedad 4 mensualidades íntegras.

Artículo 21º.- Ayuda por defunción

En caso de fallecimiento del/a trabajador/a, con un año al menos perteneciendo a la Empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su derecho habiente el importe de dos mensualida-des, iguales cada una de ellas a la última que el/a trabajador/a percibiera, incrementada con todos los emolumentos inheren-tes a la misma, previa demostración de la condición de here-dero/a.

Artículo 22º. -Póliza de seguro

Independientemente de lo estipulado en el Art. 18 y 19 la empresa está obligada a suscribir una póliza que cubra a todo el personal los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez) derivado del accidente laboral, incluidos los des-plazamientos "in itinere" al lugar de trabajo hasta un máximo de diez mil doscientos sesenta y cinco euros con treinta y siete céntimos de euros (11.762,12 €.), que percibirá el/a trabajador/a o sus herederos/as. En cada ejercicio, este concepto será incrementado en el mismo porcentaje de las tablas salariales.

Artículo 23º.- Premio de Permanencia.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los/as tra-bajadores/as en las empresas, se pacta que aquellos que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del pre-sente Convenio, con diez años ininterrumpidos de antigüedad en la empresa, y con las edades que a continuación se expre-san, tendrán derecho a percibir una indemnización, con una cuantía que irá en función de la siguiente escala:

Cese a los 60 años	12 mensualidades
Cese a los 61 años	11 mensualidades
Cese a los 62 años	10 mensualidades
Cese a los 63 años	9 mensualidades
Cese a los 64 años	8 mensualidades
Cese a los 65 años	6 mensualidades

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el sa-lario total íntegro. Para evitar que a una misma Empresa se le puedan presentar vanas indemnizaciones en un mismo año, se conviene que si el/a empresario/a así lo decide, solo abonará la presente indemnización a razón de un/a trabajador/a al año, eli-giéndose éste/a por orden de antigüedad en la Empresa. Los/as pro-

ductores/as citados/as que tengan este derecho cobrarán en los años sucesivos las referidas indemnizaciones, siguiendo el orden de antigüedad antedicho.

La empresa podrá fraccionar tantas veces los pagos, como cuantas mensualidades haya que abonar al/a trabajador/a al amparo de este artículo. (si por ejemplo, hay que abonar 6 mensualidades, el pago podrá fraccionarse hasta en 6 pagos, en los 6 meses posteriores al cese del/a trabajador/a)

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como con-secuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tiene en ningún caso, el carácter de complemento de pensión, que en su caso le pueda corresponder al/a trabajador/a de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestacio-nes públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase al-guna.

Artículo 24º.- Inventarios.

Las operaciones relativas a la confección de los inventarios, se desarrollarán preferentemente dentro de la jor-nada laboral. En caso de que el inventario debiera hacerse fue-ra de la jornada habitual, por necesidades de la empresa, ésta podrá optar entre abonar dicho exceso de jornada como horas extraordinarias, o bien conceder un descanso por dicho tiem-po de trabajo. Tal descanso será como mínimo de media jor-nada de trabajo, siempre que el exceso horario desarrollado alcance las tres horas diarias.

Artículo 25º.- Horario de Apertura,

Todas las empresas están obligadas a determinar a principio de cada año, el horario de apertura de los estableci-mientos, que deberán figurar expuestos al público en sitio bien visible, respetándose la potestad que le compete a la empresa para modificarlo, según lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 26º.- Seguridad y Salud Laboral.

En cuántas materias afecten a la Seguridad y Salud Laboral en el trabajo será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de Noviembre), así como las normas que la desarrollen. Se reconoce el derecho, contemplado en dicha Ley, que tienen los/as trabajadores/as a parti-cipar en la empresa, en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajos que cuenten con seis o más trabajadores/as, la participación de éstos/as se canalizará a través de sus representantes y de la representación es-pecializada regulada en el artículo 35 de la Ley de Preven-ción.

Dada la importancia de una eficaz prevención y del número de empresas existentes con menos de seis trabajado-res, se hace necesaria la creación de un órgano específico que asuma competencias generales en materia de prevención de riesgos laborales respecto al conjunto de empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Dicho órgano se constituye paritario y colegiado, estando formado por dos miembros de cada parte, designados entre los miembros de la Comisión Paritaria, teniendo las fa-cultades y competencias que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento les reconoce.

TITULO IV
CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 27º.- Salario base.

Los salarios bases para cada categoría en jornada completa de trabajo, pactados para los años 2.015 y 2.016, figura en la tabla salarial de los Anexos número I y II del presente convenio. Durante el primer semestre de 2.017, las partes firmantes del presente Convenio abordarán la subida salarial para dicho año, a la vista de los indicadores económicos que vayan aconteciendo.

Artículo 28º.- Plus de Residencia.

De acuerdo con la orden del 20 de marzo de 1975, los salarios bases acordados en el presente Convenio serán incrementados con el 25% de Plus de Residencia vigente para Ceuta.

Artículo 29º.- Antigüedad.

El complemento de antigüedad consistirá en dos primeros bienios del 3% cada uno y a parte de ellos se aplica-ría un número ilimitado de cuatrienios del 6% cada uno, sobre el salario base.

Artículo 30º.- Plus de Nocturnidad

Cuando por necesidades del servicio hubieran de rea-lizarse trabajos entre las 22,00 y las 6,00 horas, los/as trabajadores/as que realicen los mismos, percibirán en concepto de Plus de Nocturnidad, el 25 % del salario base de cada hora trabajada, durante el horario citado anteriormente

Artículo 31º.- Plus de Idioma.

El personal español empleado en las Empresas afec-tadas por este Convenio que conociendo idiomas extranjeros, en su expresión oral o escrita y que sean utilizados/as por la Em-presa como intérpretes, percibirá una gratificación del 10% del salario, más antigüedad.

Artículo 32º.- Plus de Escaparates.

El personal que no estando clasificado como escaparatista realice habitualmente la ornamentación de esca-parates, tendrá derecho a un Plus del 10% del salario base y antigüedad. Queda terminantemente prohibido realizar estas tareas fuera de las horas de trabajo.

Artículo 33º.- Plus de Quebranto de Moneda.

El/a cajero/a, auxiliar de caja o empleado/a que de forma habitual y reiterada, realice operaciones de cobro, y la empresa les exija responsabilidad por los posibles descuadres, perci-birá un complemento mensual de 15,63 euros, que no se abo-nará en las pagas extraordinarias. Para años sucesivos, este plus será incrementado en el mismo porcentaje de las tablas sala-riales.

Artículo 34º.- Plus de Penosidad.

Los/as trabajadores/as que de forma habitual y reiterada realicen trabajos de carga y descarga de mercancías, percibi-rán un plus de 10,74 euros mensuales, que no se abona-rá en las pagas extraordinarias. Para años sucesivos, este plus será incrementado en el mismo porcentaje de las tablas sala-riales.

Artículo 35º.- Plus Transporte.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir la cantidad de 12,89 euros mensuales en concepto de Plus de Transporte, que tendrá una naturaleza extrasalarial, no cotizará a la Seguridad Social y no se abonará en las pagas extraordinarias. En cada ejercicio, este concepto será incrementado en el mismo porcentaje de las tablas salariales. Este plus compensará y absorberá por otras cantidades que pudiera percibir el trabajador por dicho motivo.

Artículo 36º.- Dietas

La cuantía de las dietas a que tiene derecho el per-sonal que salga de su residencia habitual, por razón de trabajo o servicio a la empresa, será de 37,83 euros. Para años sucesivos, esta cantidad será incrementada en el mismo porcentaje de las tablas salariales.

Artículo 37º.- Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias de carácter habitual habrán de reducirse al mínimo imprescindible, y se abonarán con un recargo del 100%. Si las horas extraordinarias se realizan en festivos el recargo aplicado será del 125%.

Artículo 38º.- Pagas Extraordinarias.

En los meses de Julio y Diciembre, y dentro de la primera quincena, se abonará a todo el personal una mensuali-dad en concepto de pagas extraordinarias. Las pagas extraordinarias estarán compuestas por el Salario Base, Plus de Antigüedad (en su caso), Plus de Residencia, Plus de Vinculación a la Bonificación (en las condiciones previstas en el Convenio Colectivo) y todos aquellos otros conceptos salariales que perciba el trabajador en su nómina, con carácter permanente y que se hallen consolidados en la misma. No formarán parte de las retribuciones extraordinarias, aquellos conceptos salariales o extrasalariales que estén expresamente excluidos de su abono en las pagas extras por el Convenio Colectivo, acuerdo individual o sentencia judicial (Plus de Penosidad, Quebranto de Moneda, Plus de Jornada, Plus de Transporte, etc.).

Artículo 39º. - Paga de Beneficios.

Cada año, y antes del 31 de Marzo, se abonará al personal una mensualidad íntegra en concepto de participa-ción de beneficios. La paga extraordinaria estará compuesta por el Salario Base, Plus de Antigüedad (en su caso), Plus de Residencia, Plus de Vinculación a la Bonificación (en las condiciones previstas en el Convenio Colectivo) y todos aquellos otros conceptos salariales que perciba el/a trabajador/a en su nómina, con carácter permanente y que se hallen consolidados en la misma. No formarán parte de las retribuciones extraordinarias, aquellos conceptos salariales o extrasalariales que estén expresamente excluidos de su abono en las pagas extras por el Convenio Colectivo, acuerdo individual, o sentencia judicial (Plus de Penosidad, Quebranto de Moneda, Plus de Jornada, Plus de Transporte, etc.).

Artículo 40º.- Anticipos.

Todos los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Con-venio tendrán derecho a percibir anticipos de salarios en una cuantía máxima del 90% del salario devengado.

Artículo 41º.- Plazo de Abono de la nómina.

Todas las Empresas afectadas por el presente Con-venio harán efectivas sus nóminas el último día laboral del mes.

Artículo 42º.- Plus de Vinculación a la Bonificación

En aplicación de la modificación del Apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley

General de la Seguridad Social, respecto de las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, para determinadas actividades desarrolladas por empresas y trabajadores/as por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla, publicadas en el BOE del día 05.10.11, y al Acuerdo rubricado entre la Confederación de Empresarios de Ceuta, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Ceuta, se acuerda lo siguiente:

Que como consecuencia de la aplicación de la referida modificación, con efectos 1 de enero de 2.012, los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, 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 43 %, los/as trabajadores/as percibirán desde la fecha indicada del 1 de enero de 2.012 un 6,88 % de su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias. En 2.013, la bonificación para las empresas será del 46 %, y los/as trabajadores/as percibirán desde el 1 de enero de dicho año, el 7,36 %, sobre su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias. Finalmente, para el año 2.014 y siguientes, las empresas se bonificarán un 50 % en sus cuotas de Seguridad Social, y los/as trabajadores/as percibirán un 8 %, sobre 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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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 lo 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/as trabajadores/as del referido complemento retributivo.

TITULO V
DERECHOS SOCIALES

Artículo 43º.- Formación Profesional

La formación profesional cuyos fines primordiales son mantener la competitividad de las empresas y mejorar la calidad en el servicio, a la vez que facilitar el perfecciona-miento y la promoción profesional de los/as trabajadores/as del sec-tor, será objeto de especial seguimiento por las partes inte-grantes del presente Convenio.

A la firma del mismo, se creará una Mesa de Forma-ción Profesional de carácter paritario que estará compuesta por dos miembros designados por la Patronal, y dos por la Representación Sindical, como miembros de pleno derecho, pudiendo acudir a la misma cuantos/as técnicos/as o asesores/as esti-men oportunas las partes. Se reunirá al menos una vez cada seis meses, y tendrá las siguientes competencias:

a) Concretar el Plan de Formación y proponerlo, marcando prioridades, junto con las actuaciones necesarias para su elaboración y seguimiento.

b) Proponer acciones formativas.

c) Coordinar las acciones de formación y su finan-ciación, en su caso.

d) Llevar a la práctica cuantas acciones en materia de formación profesional, en el sector, acuerden las partes.

Artículo 44º. - Excedencias

1.- Excedencia Voluntaria: El/a trabajador/a con al me-nos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por una plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatros años desde el final de la anterior excedencia

2.- Excedencia por cuidado de familiares: Los/as traba-jadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de exceden-cia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, acciden-te, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por si mismo, y no desem-peñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa genera-sen este derecho por el mismo sujeto causante, el/a empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante, diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma, dará fin al que, en su caso, viniera disfru-tando.

El período en que el/a trabajador/a permanezca en situa-ción de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el/a trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el/a empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 39/1.999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 45º- Reducción de la jornada por motivos familiares

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de ocho años o un/a discapacitado/a físico/a, psíquico/a o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. La referida reducción podrá acumularse en jornadas completas, siempre y cuando las necesidades del servicio así lo permitan.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/a empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderán al/a trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, debiendo no obstante este, preavisar al/a empresario/a, con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social.

Artículo 46º.- Igualdad de Oportunidades.

De conformidad con las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2.007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, habrán de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Artículo 47º.- Protección frente al acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo.

a) Se entiende por acoso moral, toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado con la dignidad del/a trabajador/a, al/l cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Se describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento, psicológico extremo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

b) Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

c) Constituye acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 48º.- Normas de comportamiento.

Las empresas como garantes de la seguridad y salud de las personas que en ella trabajan, tienen la obligación de mantener, o cuando menos, promover un ambiente o clima laboral sano, adoptando las medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios de la persona, dé lugar a lesiones psíquicas o físicas.

El Comité de seguridad y salud, establecerá los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederá a la evaluación de los mismos, y promoverán adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

La política preventiva de la empresa está formada por un conjunto de contenidos y principios que enlazando con sus valores internos de eficacia y responsabilidad en el trabajo, muestran el compromiso de la Dirección y los empleados con la seguridad y el bienestar dentro de la compañía, así como con la mejora continúa del entorno para sus clientes.

Será voluntad de las empresas, establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de de acoso en el trabajo:

No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ningún/a empleado/a.
No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún/a empleado/a, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el/la que no esté cualificado/a, etc.
No se manipulará de forma individual ni colectiva, la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado/a para la realización de su trabajo, no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente, como implícitamente.
No se permitirán situaciones de iniquidad, mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución equitativa del trabajo.

Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

Artículo 49º.- Procedimiento.

El procedimiento fijado se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso y garantizándose y respetándose los derechos de las personas implicadas en el procedimiento. Igualmente, se creará una Comisión Instructora encargada de la tramitación del procedimiento, que estará integrada por un representante del servicio de prevención y un representante del departamento de recursos humanos, previa aceptación de éstos. Todos ellos deberán ser ajenos al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis.

El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso mediante escrito, o por correo certificado, al domicilio de la comisión o por cualquier otro medio que pueda ser establecido al efecto, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc. En cualquier caso, los/as trabajadores/as podrán ser acompañados/as en sus intervenciones ante la comisión instructora, por una persona de su confianza.

Posteriormente, se solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adopta/n las conductas indeseadas, y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la comisión de instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos/as los/as intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión que deban personarse, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión, mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante. Cuando el informe constate la existencia de acoso, se dará traslado del mismo al responsable del departamento de personal, al objeto de que se adopten las medidas correctoras oportunas aplicando las sanciones legales correspondientes. Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

La empresa asegurará que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en esta materia o los que presten asistencia en cualquier proceso (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigos) no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido, se considerará como asunto susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los/as representantes de los/as trabajadores/as, de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

En caso de falsas denuncias, se adoptarán las oportunas medidas disciplinarias contras las personas que las formulen.

Artículo 50º.- Trabajadoras víctimas de violencia de género.

Se entiende por "violencia de género" a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiendo por tal, la violencia que como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges, o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas, por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia.

Artículo 51º.- Protección de las víctimas de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario en los términos que se establezcan, conforme a acuerdo entre empresa y la persona afectada, o en su defecto conforme a las reglas establecidas al respecto, en la normativa general sobre esta materia.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva la protección a su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo de otras localidades. En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima, las vacantes existentes en dicho momento, o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo, tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa reservará el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este periodo, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo que tenga como causa la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de la protección de la víctima, requiriese la continuidad de la suspensión.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

TITULO VI
DERECHOS SINDICALES

Artículo 52º- Derecho a libre sindicación.

Las Empresas respetarán el derecho de todos los/as trabajadores/as a sindicarse libremente. No podrán sujetar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedir ni perjudicar de otra forma a causa de su afiliación sindical. Por lo que respecta al Derecho de reunión de los/as afiliados/as a un Sindicato, recaudación de cuotas y distribución de informa-ción sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53º.- Asambleas y reuniones en el Centro de trabajo

Los/as trabajadores/as de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

Ésta podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Solo podrán tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los normes de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea, y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

En lo no previsto en el presente artículo, resultará de aplicación lo establecido en los arts. 77 y siguientes del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 54º.- Cobro de Cuota Sindical.

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a cen-trales sindicales, la empresa descontará de la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspon-diente. El/la trabajador/a interesado/a remitirá a la empresa un escri-to en el que se hará constar con claridad:

1. La orden de descuento.
La Central Sindical a la que pertenece.
La cuantía de la cuota.
Nº de cuenta corriente ó Libreta a que debe ser transferida.

Artículo 55º.- Delegados Sindicales.

Los/as trabajadores/as afiliados/as a una Central Sindical con al menos el 10% de representatividad a nivel Nacional podrán constituirse en sesiones sindicales de acuerdo con lo estable-cido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

TITULO VIII
REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 56.º Sanciones

La empresa podrá sancionar las acciones u omisio-nes punibles en que incurran los/as trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 57.º Clasificación de las Faltas

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 58.º Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspon-diente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5.- Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mis-mo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causa-do riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8.- No atender al público con la corrección y dili-gencia debidos.

9. - Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 59.º Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2.- La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organi-zación en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o im-plicase quebran-to manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave

3.- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4.- Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o firmando por él.

5.- Las discusiones con otros/as trabajadores/as en pre-sencia del público o que trascienda a éste.

6.- Emplear para uso propio artículos, enseres o pren-das de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o de-penden-cias de la empresa a no ser que exista autorización.

7.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos parti-culares durante la jornada laboral.

8.- La inasistencia al trabajo sin la debida autoriza-ción o causa justificada de dos días en seis meses.

9.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo media -do sanción o amonestación por escrito.

Artículo 60º. - Faltas Muy Graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguien-tes:

1.- Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2.- La simulación de enfermedad o accidente.

3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los/as otros/as trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta pro-pia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfec-tos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o du-rante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6.- Violar el secreto de la correspondencia o docu-mentos reservados de la empresa, o revelar a personas extra-ñas a la misma el contenido de estos.

7.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.

8.- Falta notoria de respeto o consideración al públi-co.

9.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.

10.- Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida con-ducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerá-rquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11.- La comisión por un/a superior de un hecho arbi-trario que suponga la vulneración de un derecho del/a trabaja-dor/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12.- La continuada y habitual falta de aseo y limpie-za de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13.- La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes mani-festados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14.- Disminución continuada y voluntaria en el ren-dimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 61º.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el pre-sente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trá-mites previstos en la legislación general.

Artículo 62º.- Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las si-guientes:

1ª.- Por faltas leves: Amonestación verbal. Amones-tación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2ª.- Por faltas graves: Suspensión de empleo y suel-do de tres a quince días.

3ª.- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del con-trato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 63º.- Prescripción.

La facultad de la dirección de la empresa para san-cionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los se-senta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimien-to de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1.ª.- ABONO DE ATRASOS.

Los atrasos producidos por los ajustes económicos previstos en el presente Convenio, se harán efectivos durante el mes siguiente a la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta (BOCCE).

2.ª- CONTROL SINDICAL DE FINIQUITOS

A la extinción de la relación laboral, todo/a trabajador/a que fehacientemente lo haga saber a la empresa con la debida antela-ción, tendrá derecho a recibir copia de su finiquito para su comprobación. Así mismo podrá solicitar la presencia de un/a repre-sentante legal de los/as trabajadores/as en el momento de la firma. En caso de que el artículo 3º de la ley 2/1991 sobre Derechos de in de los/as representantes de los/as trabaja-dores/as en materia de contratación, fuera derogada o alterada el presente artículo quedaría radicalmente nulo en su totalidad.

TABLA SALARIAL CONVENIO COMERCIO EJERCICIO 2015

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	SALARIO BASE (EUROS)
GRUPO 0	NIVEL I	DIRECTOR/A	1.242,34
GRUPO I	NIVEL I	TEC.GRAD.SUP.	1.160,60
GRUPO I	NIVEL II	JEFES DIVISION,COMPRAS, VENTAS, PERSONAL, ENCARGADO/A GRAL.	1.140,11
GRUPO II	NIVEL I	TÉCNICO GRADO MEDIO Y JEFE ADMTVO./A	1.067,63
GRUPO II	NIVEL II	JEFE ALMACEN, JEFE SUCURSAL, DIBUJANTE	1.038,13
GRUPO II	NIVEL III	JEFES DE GRUPO Y JEFE DE, SECCION.	1.003,74
GRUPO III	NIVEL I	ESCAPARATISTA, DEPENDIENTE MAYOR, ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO	1.020,78
GRUPO III	NIVEL II	VIAJANTE, SECRETARIO/A, CONTABLE, CONTABLE CAJERO/A	951,09
GRUPO III	NIVEL III	OFIC..ADTVO/A, OPERADOR/A ORDENADORES, JEFE SECCION ADTVO./A	1.013,65
GRUPO IV	NIVEL I	CORREDOR/A, CORTADOR/A, JEFE TALLER, AYUDANTE DE CORTADOR/A	936,10
GRUPO IV	NIVEL II	DEPENDIENTE	922,83
GRUPO IV	NIVEL III	AUX.ADTVO/A + 4 AÑ.	897,18
GRUPO V	NIVEL I	VISITADOR/A, ROTULISTAS, PROFESIONALES OFICIO.	874,92
GRUPO V	NIVEL II	AYUDANTE MONTAJE, MOZO ESPECIALS, CAJERO/A, AUX.ADTVO/A, AYUDANTES	862,37
GRUPO V	NIVEL III	MOZO/A, TELEFONISTA, EMPAQUETADOR/A, VIGILANTE, ORDENANZA	849,67
GRUPO VI	NIVEL I	LIMPIADOR/A POR HORAS	796,80
GRUPO VI	NIVEL II	TRABAJADOR/A EN FORMACION/APRENDIZAJE. TRABAJADOR/A MENOR DE 18 AÑOS	673,40

Plus de quebranto de moneda (Art.32):	15,63	**Valor de domingo trabajado (Art. 8):**	49,05
Plus de penosidad (Art.33):	10,74	**Plus transporte (Art.34):**	12,89
Dietas de desplazamiento (Art.35):	37,83	**Póliza para fallecimiento o incapacidad (Art.21) :**	11.762,12

		TABLA SALARIAL CONVENIO COMERCIO EJERCICIO 2016	
GRUPO	**NIVEL**	**CATEGORÍAS**	**SALARIO BASE (EUROS)**
GRUPO 0	NIVEL I	DIRECTOR/A	1.249,79
GRUPO I	NIVEL I	TEC.GRAD.SUP.	1.167,56
GRUPO I	NIVEL II	JEFES DIVISION,COMPRAS, VENTAS, PERSONAL, ENCARGADO/A GRAL.	1.146,95
GRUPO II	NIVEL I	TÉCNICO GRADO MEDIO Y JEFE ADMTVO.	1.074,04
GRUPO II	NIVEL II	JEFE ALMACEN, JEFE SUCURSAL, DIBUJANTE	1.044,36
GRUPO II	NIVEL III	JEFES DE GRUPO Y JEFE DE, SECCION.	1.009,76
GRUPO III	NIVEL I	ESCAPARATISTA, DEPENDIENTE MAYOR, ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO	1.026,90
GRUPO III	NIVEL II	VIAJANTE, SECRETARIO/A, CONTABLE, CONTABLE CAJERO/A	956,80
GRUPO III	NIVEL III	OFIC..ADTVO/A, OPERADOR ORDENADORES, JEFE SECCION ADTVO./A	1.019,73
GRUPO IV	NIVEL I	CORREDOR/A, CORTADOR/A, JEFE TALLER, AYUDANTE DE CORTADOR/A	941,72
GRUPO IV	NIVEL II	DEPENDIENTE	928,37
GRUPO IV	NIVEL III	AUX.ADTVO/A + 4 AÑ.	902,56
GRUPO V	NIVEL I	VISITADOR/A, ROTULISTAS, PROFESIONALES OFICIO.	880,17
GRUPO V	NIVEL II	AYUDANTE MONTAJE, MOZO/A ESPECIALS, CAJERO/A, AUX.ADTVO/A, AYUDANTES	867,54
GRUPO V	NIVEL III	MOZO/A, TELEFONISTA, EMPAQUETADORA, VIGILANTE, ORDENANZA	854,77
GRUPO VI	NIVEL I	LIMPIADOR/A POR HORAS	801,60
GRUPO VI	NIVEL II	TRABAJADOR/A EN FORMACION/APRENDIZAJE. TRABAJADOR/A MENOR DE 18 AÑOS	677,44

Plus de quebranto de moneda (Art. 32):	15,72	**Valor de domingo trabajado (Art. 8):**	49,34
Plus de penosidad (Art. 33):	10,80	**Plus transporte (Art. 34):**	12,97
Dietas de desplazamiento (Art. 35):	38,06	**Póliza para fallecimiento o incapacidad (Art.21) :**	11.832,69