

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Inmigración

3.298.- VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo del sector de COMERCIO DE CEUTA, que fue suscrito, con fecha 21 de septiembre de 2010, de una parte los representantes de la Confederación de Empresarios de Ceuta, y de otra las Centrales Sindicales en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 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 este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 26/2009 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Ceuta, a 3 de Noviembre de 2010.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: José Fernández Chacón.

ASISTENTES

Por Unión General de Trabajadores

D.ª Blanca Gómez Serra

D. Jesús Gordillo Blanco

D. Ildefonso Sierra Blázquez

D. Eloy Verdugo Guzmán

Por Comisiones Obreras

D.ª Rosario Andreu Furnier

D. Juan A. Alonso Sedano

D. Francisco Javier Algaba Quero

D. Luis Manuel Vílchez Espinosa

Por la Confederación de Empresarios de Ceuta

D. Rafael Montero Ávalos

D. Juan Torres Ramos

D. Ernesto Valero Moronta

D. Pedro A. Contreras López (como asesor)

En Ceuta, siendo las 20,30 horas del día 21 de septiembre de 2010, se reúnen las personas arriba reseñadas al objeto de proceder a la firma del Convenio Colectivo de Comercio para la ciudad de Ceuta, para los años 2010 y 2011.

Se procede a la lectura del texto del Convenio Colectivo, que es aprobado por unanimidad de todos los presentes.

Se apodera a D. Juan Antonio Alonso Sedano de la central sindical Comisiones Obreras al objeto de proceder al

registro y depósito del Convenio Colectivo en el área correspondiente de la Delegación del Gobierno con amplias facultades de disposición, siempre que no contravengan con el contenido de la negociación.

Sin más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las 21,00 horas.

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 empresas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista 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 producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, siempre que estuvieran 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 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2011, 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 antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4º.- Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de los/as trabajadores/as vinculados/as a las Empresas comprendidas en el ámbito funcional referido en el artículo segundo.

Artículo 5º.- Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 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/las 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 presente Convenio. Estará integrada por tres representantes patronales y otros tres representantes sindicales elegidos, todos ellos, de entre los integrantes de la Comisión Negociadora de este Convenio.

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 celebración y comunicando, obligatoriamente, el orden del día.

La Comisión emitirá dictamen a las partes sobre cuantas dudas, discrepancias o conflictos surjan como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio.

TITULO II

CONDICIONES LABORALES

Artículo 9º.- Jornada laboral.

Los/as trabajadores/as afectos/as al presente Convenio desarrollarán 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 período de 15 minutos para el bocadillo. 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, acuerdan la siguiente distribución de la jornada horaria:

a) Los trabajadores contratados con posterioridad al 01.01.04 (fecha a la que retrotrae sus efectos el presente convenio) distribuirán su jornada semanal de lunes a sábados y domingos autorizados, con un descanso de un día y medio ininterrumpido. Aquellos/as trabajadores/as que presten sus servicios 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. Este Plus se devengará y percibirá en cada mes en el que el trabajador haya prestado servicios como mínimo en una tarde de sábado.

- 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 artículo 12, letra J.

- 46,13 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. A partir del ejercicio 2011 y siguientes, este concepto será incrementado en el mismo porcentaje de las tablas salariales.

b) A los/as trabajadores/as con antigüedad anterior a 01.01.04, se les reconoce como "derecho consolidado" una distribución de su jornada semanal de lunes a sábados hasta el mediodía. No obstante, aquellos/as trabajadores/as pertenecientes a este colectivo que voluntariamente manifiesten su intención de trabajar en jornadas de sábados por la tarde y domingos, podrán hacerlo bajo las siguientes condiciones y compensaciones:

- Los/as trabajadores/as que voluntariamente quieran trabajar los sábados tardes y domingos, deberán remitir un escrito a la Comisión Técnica referida en el presente artículo. El compromiso para trabajar en dichas jornadas, comprenderá como mínimo, alguno de los siguientes períodos: desde el uno de marzo hasta el treinta y uno de agosto, y desde el uno de septiembre hasta el veintiocho de febrero, de cada ejercicio. El compromiso aludido anteriormente, mantendrá su vigencia hasta el final de cualquiera de los períodos referidos, y en todo caso, mientras que no se curse un nuevo escrito a la Comisión Técnica, expresando su renuncia a seguir trabajando en estas jornadas.

- Como contraprestación a la renuncia que realizan estos/as trabajadores/as, a su "derecho consolidado" a no trabajar en estas jornadas, percibirán de la empresa, la cantidad de 41,51 euros por cada tarde de sábado trabajada, que deberá figurar obligatoriamente en el recibo de salarios, no computando a efecto de pagas extraordinarias. A partir de ejercicio 2011 y siguientes, este concepto será incrementado en el mismo porcentaje de las tablas salariales.

- 46,13 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. A partir del ejercicio 2011 y siguientes, este concepto será incrementado en el mismo porcentaje de las tablas salariales.

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

c) 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/a 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, incumpléndose el preaviso, el/la trabajador/a percibirá el 50% de las cantidades pactadas en el presente Convenio.

d) Las empresas que durante la vigencia del presente Convenio fueran condenadas por sentencia firme del Juzgado de lo Social de Ceuta por despido improcedente de trabajadores con antigüedad anterior al uno de enero de 2004, quedarán obligadas a mantener una jornada laboral distribuida entre lunes y sábado a medio día, salvo lo dispuesto en la

Comisión Técnica. Igualmente, las empresas que incumplan lo establecido en el presente artículo, siendo comprobado este incumplimiento, quedarán obligadas a mantener una jornada laboral distribuida entre lunes y sábado a medio día, salvo lo dispuesto por la Comisión Técnica.

e) Queda bien entendido, que es potestad exclusiva de la empresa, la decisión de aperturar sus establecimientos los sábados tardes y los domingos, las jornadas de apertura elegidas, así como los/as trabajadores/as seleccionados/as para la prestación de sus servicios en las mismas.

f) A los efectos de velar por el estricto cumplimiento de los preceptos establecidos en el Convenio Colectivo en materia de Jornada Laboral, y sin perjuicio de las competencias de la Autoridad Laboral, se constituirá una Comisión Técnica integrada por representantes sindicales y empresariales, con funciones de seguimiento y denuncia ante la Inspección de Trabajo o autoridad Laboral de Ceuta.

Artículo 10.º- Descanso semanal

Todos/as los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un descanso mínimo de un día y medio 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 acuerdo 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, aquellas empresas interesadas en modificar su jornada laboral, podrán pactar tal alteración con sus trabajadores, El acuerdo sobre 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 empresas que hubiesen hecho uso de la prolongación vendrán obligadas, en compensación, a conceder media jornada de descanso en la mañana del primer día laborable después del Domingo de Resurrección.

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

G) Para aquellos centros de trabajo que no trabajen habitualmente los sábados por la tarde, durante los meses de diciembre y enero, podrán aperturar sus establecimientos, durante cuatro tardes de sábado (en total), aprovechando el incremento de ventas ocasionadas por las fiestas navideñas y, en su caso, las rebajas de enero. La apertura de estas cuatro tardes de sábado se regirá por las siguientes condiciones:

- Antes del 30 de noviembre de cada año, la Confederación de Empresarios de Ceuta, comunicará a las Centrales Sindicales CCOO y UGT, las cuatro tardes de sábados, en las que se vayan a llevar a cabo las aperturas de

establecimientos. Igualmente, las empresas que vayan a abrir sus centros de trabajo en esas jornadas, deberán remitir a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Comercio, sita en Paseo de las Palmeras números 26-28, local bajo 2, un listado con los establecimientos que se vayan a aperturar en dichas jornadas de sábados. Cualquier modificación o variación en los referidos listados, deberá ser comunicada con la debida antelación a la Comisión Paritaria del Convenio.

- A cambio, los/as trabajadores/as que de forma voluntaria, presten sus servicios en estas jornadas, con un máximo de cuatro horas, percibirán la cantidad de 48,53 euros brutos por tarde trabajada, que deberá constar en el recibo de salarios. A partir del ejercicio 2008 y siguientes, este concepto será incrementado en el mismo porcentaje de las tablas salariales.

- Igualmente, los/as trabajadores/as que de forma voluntaria trabajen en estas jornadas les corresponderá un día de asuntos propios por cada tarde de sábado trabajada, que se disfrutarán conforme al procedimiento establecido en el artículo 12, letra J.

- Queda bien entendido que las únicas compensaciones que percibirán los/as trabajadores/as por trabajar en estas jornadas, serán las fijadas en este punto, no siendo acumulables con ninguna otra establecidas en el presente Convenio, salvo pacto individual entre empresa y trabajador/a.

La Comisión Paritaria del Convenio entregará a la Inspección de Trabajo, copia de los listados de los centros de trabajo que vayan a abrir en esas jornadas, para facilitar así su labor inspectora. Igualmente, la Comisión Paritaria realizará labores de seguimiento de la apertura de estas jornadas con amplias facultades de denuncia ante los servicios de la Inspección de Trabajo en casos de incumplimiento.

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 que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2.º 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 3.º 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 1 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 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 el 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/la 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/la 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 cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

K) Dos días de asuntos propios, que se disfrutarán conforme al procedimiento establecido en el artículo 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 necesidad de justificación con el único de requisito de comunicación a la empresa, con al menos una antelación de una semana. 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 empresa con el objeto de garantizar el normal funcionamiento de la misma, optará por conceder el disfrute de ese día por riguroso orden de presentación ante la empresa de la solicitud.

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 13.º- 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 calendario 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 preferente de los/as trabajadores/as que tengan hijos/as en edad escolar para que su período de vacaciones coincida con el de vacaciones 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 período distinto al fijado en el calendario de la empresa, aunque haya terminado el año natural al que corresponda, cuando éstas coincidan con un incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o la lactancia natural, o con el período 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 14.º- Contrato de Trabajo

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/la trabajador/a fotocopia del alta en la Seguridad Social.

Artículo 15.º- Período de prueba.

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

Artículo 16.º- Contratos de Duración Determinada.

1º.- Atendiendo a las características socioeconómicas de la Ciudad de Ceuta, las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan que los contratos eventuales por circunstancias de la producción puedan tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses.

2º.- 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.

3º.- Los contratos se extinguirán llegado a su término, previa denuncia por cualquiera de las partes. Caso de denuncia, 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 indemnización equivalente a lo salarios de dicho período de preaviso omitido.

4.º Cuando se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término no fuera denunciado por ninguna de las partes ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, los contratos se prorrogarán automáticamente hasta dicho plazo máximo de doce meses.

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

Artículo 17º- Fomento de la Contratación Indefinida.

De conformidad con la remisión a la negociación colectiva contenida en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/97, de 26 de Diciembre y el Real Decreto Ley 10/2010, o normas legales que la sustituyan, se acuerda que a partir de 16 de Mayo de 1998, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos podrán ser convertidos en contratos para el fomento de la contratación indefinida, sujetos al régimen jurídico establecido en la expresa disposición adicional.

Artículo 18.- Cese voluntario:

a) El/la 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 aquélla, por escrito y con un mínimo de quince días de antelación.

b) El incumplimiento del/la 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.

Artículo 19º.- Administrativos

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 20º- Compensación por enfermedad o accidente de trabajo.

En caso de enfermedad común, accidente no laboral, 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 diferencia hasta el 100% del salario íntegro.

Artículo 21º- 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 22º- Ayuda por defunción

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

Artículo 23º -Póliza de seguro

Independientemente de lo estipulado en el Art. 18 y 19 la empresa 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 desplazamientos "in itinere" al lugar de trabajo hasta un máximo de once mil sesenta y un euros con cincuenta y siete céntimos de euro (11.061,57), que percibirá el/la trabajador/a o sus herederos/as. A partir del ejercicio 2011 y siguientes, este concepto será incrementado e el mismo porcentaje de las tablas salariales.

Artículo 24º -Premio de Permanencia

Para premiar la fidelidad y permanencia de los/as trabajadores/as en las empresas, se pacta que aquellos que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del presente Convenio, con diez años ininterrumpidos de antigüedad en la empresa, y con las edades que a continuación se expresan, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez, 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 salario total íntegro. Para evitar que a una misma Empresa se le puedan presentar vanas indemnizaciones en un mismo año, se conviene que si el/la empresario/a así lo decide, sólo abonará la presente indemnización a razón de un/una trabajador/a al año, eligiéndose éste por orden de antigüedad en la Empresa. Los/as productores/as citados/as que tengan este derecho cobrarán en los años sucesivos las referidas indemnizaciones, siguiendo el orden de antigüedad antedicho.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia 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/la trabajador/a de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 25º- Inventarios.

Las operaciones relativas a la confección de los inventarios, se desarrollarán preferentemente dentro de la jornada laboral. En caso de que el inventario debiera hacerse fuera 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 tiempo de trabajo. Tal descanso será como mínimo de media jornada de trabajo, siempre que el exceso horario desarrollado alcance las tres horas diarias.

Artículo 26º- Horario de Apertura

Todas las empresas están obligadas a determinar a principio de cada año, el horario de apertura de los establecimientos, 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 27º- Seguridad y Salud Laboral.

En cuantas 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 participar 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 especializada regulada en el artículo 35 de la Ley de Prevención.

Dada la importancia de una eficaz prevención y del número de empresas existentes con menos de seis trabajadores/as, 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 facultades y competencias que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento les reconoce.

TITULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 28º- Salario base.

1.- Los salarios bases para cada categoría en jornada normal de trabajo, pactados para el año 2010, figura en la tabla salarial del Anexo número 1.

2.- A partir del ejercicio 2011 y de manera indefinida, las tablas salariales, así como todos los conceptos económicos, se actualizarán automáticamente a partir del uno de enero de cada año, con una subida equivalente al Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido al treinta y uno de diciembre del ejercicio inmediatamente anterior, por el Instituto Nacional de Estadística (INEC), independientemente de los incrementos salariales que se pudieran pactar con motivo de cada renovación del convenio.

Artículo 29º- 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 30º.- Antigüedad

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

Artículo 31º.- Plus de Nocturnidad

Cuando por necesidades del servicio hubieran de realizarse 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 32º.- Plus de Idioma

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

Artículo 33º.- Plus de Escaparates

El personal que no estando clasificado como escapatista realice habitualmente la ornamentación de escaparates, 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 34º.- Plus de Quebranto de Moneda.

El/la 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, percibirá un complemento mensual de 14,71 euros, que no se abonará en las pagas extraordinarias. Para años sucesivos, este plus será incrementado en el mismo porcentaje de las tablas salariales.

Artículo 35º.- Plus de Penosidad.

Los/as trabajadores/as que de forma habitual y reiterada realicen trabajos de carga y descarga de mercancías, percibirán un plus de 10,10 euros mensuales, que no se abonará en las pagas extraordinarias. Para años sucesivos, este plus será incrementado en el mismo porcentaje de las tablas salariales.

Artículo 36º.- Plus Transporte

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a percibir desde el 1 de enero de 2010, la cantidad de 12,12 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. A partir de 2011, 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 37º- Dietas

La cuantía de las dietas a que tiene derecho el personal que salga de su residencia habitual, por razón de trabajo o servicio a la empresa, será de 35,37 euros. Para años sucesivos, esta cantidad será incrementada en el mismo porcentaje de las tablas salariales.

Artículo 38.º 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 39º- Pagas Extraordinarias.

En los meses de Julio y Diciembre, y dentro de la primera quincena, se abonará a todo el personal una mensualidad 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/la 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. - Paga de Beneficios.

Cada año, y antes del 31 de Marzo, se abonará al personal una mensualidad íntegra en concepto de participación 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/la 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 41º.- Anticipos.

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

Artículo 42º- Plazo de Abono de la nómina.

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

Artículo 43º- Plus de Vinculación a la Bonificación

En aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas en el apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla, desarrolladas por la Orden TAS/471/2004 de 26 de Febrero, y al Acuerdo de 25 de Marzo de 2004, rubricado entre 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 las bonificaciones contenidas en la Orden TAS/471/2004, con efectos 1 de abril de 2004, los/as trabajadores/as incluidos/as en los sectores de Comercio, Hostelería, Industria. (excepto energía y agua), Agencias de Viajes, Operadores Turísticos y

otras actividades de apoyo turístico, conforme a la clasificación de actividades contenida en el Real Decreto 1.560/1992 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/as trabajadores/as percibirán desde la fecha indicada del 1 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/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/as en formación o aprendizaje, no percibirán 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 44º- 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 perfeccionamiento y la promoción profesional de los/as trabajadores/as del sector, será objeto de especial seguimiento por las partes integrantes del presente Convenio.

A la firma del mismo, se creará una Mesa de Formación 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 técnicos o asesores estimen 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 financiación, en su caso.
- d) Llevar a la práctica cuantas acciones en materia de formación profesional, en el sector, acuerden las partes.

Artículo 45° - Excedencias

1.- Excedencia Voluntaria: El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 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 trabajadores/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 en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, 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, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la 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 período de excedencia, el inicio de la misma, dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el/la 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 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 46°- 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 minusválido/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 aquélla.

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.

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 empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderán al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, debiendo no obstante éste/a, preavisar al/la 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 47°.- Igualdad de oportunidades.

De conformidad con las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 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 48°.- 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/la trabajador/a al/la 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 49°.- Normas de comportamiento.

Las empresas como garantes de 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 continua 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 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.

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

Artículo 50.º- 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 constata 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 constata 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/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso, lo 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 contra las personas que las formulen.

Artículo 51.º- 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, entendiéndose por tal, la violencia que como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y la 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 han estado ligados a ellas, por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia.

Artículo 52.º- Protección de las víctimas de violencia de género.

1. 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.

2. 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 de 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 período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo.

3. 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 período 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.

4. 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 53º- Derecho a libre sindicación.

Las Empresas respetarán el derecho de todos/as 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 información sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54º- 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/as delegados/as 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. Sólo podrán tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al/la empresario/a la convocatoria y los nombres 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 55º- Cobro de Cuota Sindical.

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a centrales sindicales, la empresa descontará de la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El/la trabajador/a interesado/a remitirá a la empresa un escrito en el que se hará constar con claridad:

1. La orden de descuento.
2. La Central Sindical a la que pertenece.
3. La cuantía de la cuota.
4. N.º de cuenta corriente o Libreta a que debe ser transferida.

Artículo 56º- 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 establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

TITULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57.º Sanciones

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones 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 58.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 59.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 correspondiente 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 mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado 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 diligencia debidos.

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

Artículo 60.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 organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto 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/ella.

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

6.- Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

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

8.- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización 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 mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 61º - Faltas Muy Graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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 o a persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia 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 desperfectos 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 durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

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

8.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

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 conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

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

12.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza 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 manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento 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 62.º Régimen de sanciones

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

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 63.- Sanciones máximas.

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

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

2º.- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

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

Artículo 64º.- Prescripción.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento 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 dentro del mismo mes si la publicación en el Boletín Oficial de Ceuta es con fecha anterior al día 15 y dentro de la primera quincena del mes siguiente, si la misma se realiza después del 15.

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 antelación, tendrá derecho a recibir copia de su finiquito para su comprobación. Asimismo podrá solicitar la presencia de un/a representante legal de los/as trabajadores/as en el momento de la firma. En caso de que el artículo 3.º de la Ley 2/1991 sobre Derechos de información de los/as representantes de los/as trabajadores/as en materia de contratación, fuera derogada o alterada el presente artículo quedaría radicalmente nulo en su totalidad.

TABLA SALARIAL CONVENIO COMERCIO EJERCICIO 2010

| GRUPO | NIVEL | CATEGORIAS | SALARIOBASE (EUROS) |
|-----------|-----------|--|------------------------|
| GRUPO 0 | NIVEL I | DIRECTOR | 1.168,35 |
| GRUPO I | NIVEL I | TEC. GRAD. SUP. | 1.091,48 |
| GRUPO I | NIVEL II | JEFES DIVISION, COMPRAS, VENTAS, PERSONAL, ENCARGADO GRAL. | 1.072,20 |
| GRUPO II | NIVEL I | TÉCNICO GRADO MEDIO Y JEFE ADMTVO. | 1.004,04 |
| GRUPO II | NIVEL II | JEFE ALMACEN, JEFE SUCURSAL, DIBUJANTE | 976,29 |
| GRUPO II | NIVEL III | JEFES DE GRUPO Y JEFE DE SECCION. | 943,96 |
| GRUPO III | NIVEL I | ESCAPARATISTA, DEPENDIENTE MAYOR, ENCARGADO ESTABLECIMIENTO | 959,97 |
| GRUPO III | NIVEL II | VIAJANTE, SECRETARIO, CONTABLE, CONTABLE CAJERO | 894,45 |
| GRUPO III | NIVEL III | OFIC. ADTVO, OPERADOR ORDENADORES, JEFE SECCION ADTVO. | 953,27 |
| GRUPO IV | NIVEL I | CORREDOR, CORTADOR, JEFE TALLER, AYUDANTE DE CORTADOR | 880,34 |
| GRUPO IV | NIVEL II | DEPENDIENTE | 867,86 |
| GRUPO IV | NIVEL III | AUX. ADTVO + 4 AÑ. | 843,74 |
| GRUPO V | NIVEL I | VISITADOR, ROTULISTAS, PROFESIONALES OFICIO. | 822,81 |
| GRUPO V | NIVEL II | AYUDANTE MONTAJE, MOZO ESPECIAL, CAJERO, AUX. ADTVO, AYUDANTES | 811,01 |
| GRUPO V | NIVEL III | MOZO, TELEFONISTA, EMPAQUETADORA, VIGILANTE, ORDENANZA | 799,06 |
| GRUPO VI | NIVEL I | LIMPIADORA POR HORAS | 4,68 |
| GRUPO VI | NIVEL II | TRABAJADOR MENOR DE 18 AÑOS | 633,30 |

Plus de quebranto de moneda (Art. 34): 14,71

Plus de penosidad (Art. 35): 10,10

Dietas de desplazamiento (Art. 37): 35,57

Plus de Transporte (Art. 36): 12,12

Valor de domingo trabajado (Art. 9.A-B): 46,13

Valor del sábado tarde (trabajadores/as anteriores 01-01-04) (Art. 9.B): 41,51

Valor sábado tarde (Diciembre/Enero) (Art. 11.G): 48,53

Póliza para fallecimiento o incapacidad (Art. 23): 11.061,57

3.299.- VISTO el texto del Acta de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo del Sector de «TRANSPORTES DE MERCANCIAS», que fue suscrito, con fecha 29 de octubre de 2010, de un parte los representantes de las distintas Empresas, y de otra las Centrales Sindicales en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.