

## FALLO

Que estimando parcialmente las demandas formuladas por [REDACTED]. Y siendo parte el Fogasa, debo condenar y condeno a la mencionada empresa a que abone a [REDACTED] la cantidad de 1.773,10 euros y a [REDACTED] la cantidad de 1.489,46 euros todos ellos por los conceptos reclamados, y condenando a las partes a estar y pasar por tales declaraciones. Notifíquese a las partes. Advierto a las partes que contra esta sentencia no cabe interponer recurso alguno. Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo. Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina Judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de legal notificación a la empresa demandada [REDACTED], en la actualidad e ignorado paradero, expido y firmo el presente en la Ciudad Autónoma de Ceuta a los dos días del mes de abril de dos mil trece.- LA SECRETARIA JUDICIAL.

## DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

### Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo e Inmigración

**921.-** Visto el contenido del acuerdo alcanzado el 26 de marzo del 2013, de una parte por la representación Empresarial y de otra por UGT en representación de los trabajadores del Convenio Colectivo local de "HOSTELERÍA DE LA CIUDAD DE CEUTA", y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 a 91 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 713/2010, de 28 de marzo, sobre registro y depósito de Convenios Acuerdos Colectivos de Trabajo,

#### 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 las normas de rango superior en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, a 4 de abril de 2013.- DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: Francisco Antonio González Pérez.

#### ASISTENTES

Por Unión General Trabajadores

Don Eloy Verdugo Guzmán Doña Blanca Gómez Serra Don Jesús Gordillo Blanco

Por la Confederación de Empresarios de Ceuta

Don Karim Bulaix García Valiño

Don Fuad Bulaix García Valiño

Don Pablo Guerra Medina

Pedro A. Contreras López (corno Asesor)

Alejandro Ramírez Hurtado

En Ceuta, siendo las 19,30 horas del día 26 de marzo de 2013, se reúnen las personas arriba reseñadas al objeto de proceder a la subsanación de las incidencias detectadas tras el control de legalidad realizado por la Autoridad Laboral de Ceuta referente al Convenio Colectivo de Hostelería de la Ciudad de Ceuta.

Se aprueba por unanimidad el texto que acompaña al presente Acta y se mandata a la remisión del texto definitivo 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.

## TÍTULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

## Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo vincula a cuantas empresas y establecimientos incluidos en el ámbito funcional de este Convenio, radiquen o desarrollen sus actividades en la Ciudad de Ceuta.

## Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

El Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas y trabajadores/as del sector de Hostelería. Se incluyen en el sector de la Hostelería todas las empresas que independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas ó móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, establecimientos de "catering", "colectividades", "de comida rápida", pizzerías, hamburgueserías, creperías, etc., y cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares; así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares y salones recreativos.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura. La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria de este Convenio.

## Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA

Con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Ceuta, el presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2.011, y tendrá vigencia hasta el día 31 de Diciembre de 2014.

El Convenio será prorrogable de año en año, salvo que hubiera denuncia expresa por alguna de las partes con al menos un mes de antelación a la finalización del período de vigencia.

La denuncia deberá hacerse por escrito, debiendo iniciarse las negociaciones en la primera quincena del mes de Enero siguiente.

Para 2011 se acuerda que no habrá subida salarial.

Para 2012, los salarios experimentarán desde el 01.01.12, una subida salarial del 1,5 %.

Para 2013, los salarios experimentarán desde el 01.01.13, una subida salarial del 1 %.

Para 2014, los salarios experimentarán desde el 01.01.14, una subida salarial del 0,5 %.

Las tablas correspondientes a cada uno de los ejercicios se acompañan en los anexos I, II y III del presente Convenio.

## Artículo 4.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad de los/as trabajadores/as vinculados a las empresas y establecimientos del sector, según establece el Ámbito Funcional del Convenio, mediante contrato de trabajo conforme dispone el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 5.- PUBLICIDAD

En las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberá haber expuesto en los centros de trabajo, en lugar visible y de fácil acceso, para todo el personal de la empresa, un ejemplar completo del texto del Convenio.

## Artículo 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Todas las condiciones, tanto económicas como de cualquier otra índole, 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 7.- COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigilancia de las condiciones pactadas en el presente Convenio. Estará integrada por cuatro representantes patronales y otros cuatro 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:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

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

c) 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.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el plantea-

miento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

e) 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

f) 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.

g) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.

## TITULO II.- CONDICIONES LABORALES

### Artículo 8.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de 40 horas semanales comprendiendo éstas 15 minutos diarios de pausa, y el tiempo destinado a la limpieza final y puesta a punto inicial del establecimiento.

### Artículo 9.- HORARIO DE TRABAJO

El horario de trabajo lo fijará la empresa y los cambios del mismo igualmente, habiendo oído antes a los representantes del personal. Todo el personal disfrutará de un descanso de 12 horas continuadas entre jornada y jornada.

No se podrán realizar más de 8 horas de trabajo ordinario efectivo en una jornada.

Se entenderá jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de tres horas como mínimo, no pudiendo exceder cada una de las partes de cinco horas.

### Artículo 10.-DESCANSO SEMANAL

El/la trabajador/a tendrá derecho a un descanso mínimo de un día y medio ininterrumpido a la semana. No obstante, las empresas que realicen jornadas continuadas de 24 horas, disfrutaran como norma general, de un descanso semanal de 2 días consecutivos.

La empresa, habiendo oído a los/as delegados/as del personal o a los/as propios/as trabajadores/as en su defecto, señalará a cada trabajador/a las jornadas que le corresponda disfrutar con una antelación de 72 horas.

### Artículo 11.-FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES

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

Acumulándolos a las vacaciones anuales. En este caso se añadirán los días de descanso semanal que correspondieran al período acumulado.

\* Abonándolos con el 100 por 100 de recargo junto a la mensualidad correspondiente.

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

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

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

### Artículo 12.-VACACIONES ANUALES

Los/as trabajadores/as afectados por este Convenio disfrutarán, como mínimo, de un período de vacaciones ininterrumpido de 30 días al año. Los/as trabajadores/as que llevasen menos de un año, disfrutarán del período proporcional correspondiente a su antigüedad. Igualmente, dispondrán de 1 día más de vacaciones, aquellos trabajadores cuyas vacaciones no sean disfrutadas (en todo o en parte) en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

El/a empresario/a podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Por acuerdo entre el/a empresario/a y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sean en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de las actividades laborales.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que, para el disfrute, corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El/a trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

**Artículo 13.- LICENCIAS RETRIBUIDAS**

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

1. Matrimonio o Constitución de Pareja de Hecho: quince días naturales. Se otorgarán quince 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.

2.- Dos días por nacimiento de hijo/a, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3. Traslado de domicilio: Un día.

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

5. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve 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 catorce 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.

6. Para exámenes finales, previamente justificado y por una sola vez: dos horas.

7. Por casamiento o uniones de familiares hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad, el día de la celebración.

8. Por el tiempo indispensable y debidamente justificado para acompañar al médico a hijos/as menores de dieciséis años o familiares con discapacidad física, intelectual, enfermedad mental o sensorial con convivan con el trabajador/a.

9. Por el tiempo indispensable para la obtención del carnet de conducir, recayendo la licencia el día concreto del examen y hasta un máximo de tres convocatorias.

10. Por el tiempo indispensable para la obtención del carnet de manipulador de alimentos.

11. A los efectos de licencias, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho, siempre que como tal se justifique a través del certificado de registro correspondiente.

12. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato, durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo/a, todo ello en los términos establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

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 14.-ESTABILIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO** Al inicio de la relación laboral la empresa está obligada a plasmar en un contrato todas las condiciones de trabajo. Una copia del contrato será entregada al/la trabajador/a.

El/a trabajador/a tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de trabajo que no podrán modificarse unilateralmente. Se dejan a salvo las facultades organizativas que la legislación reconoce a la empresa.

En los casos de reconversión, dentro del sector, las empresas se obligan a facilitar la readaptación profesional de los trabajadores a las nuevas necesidades de plantilla aplicando salario según Convenio de acuerdo con la categoría profesional que ostenten.

Las partes firmantes acuerdan que las empresas del sector quedan obligadas a mantener con carácter de indefinidos, al 20 % de sus respectivas plantillas. El acuerdo se aplicará en empresas con cinco o más trabajadores y que tuvieran una antigüedad de dieciocho meses, quedando por tanto excluidas las de nueva creación.

**Artículo 15.-TRABAJOS DE CATEGORIA INFERIOR**

Si el/a empresario/a precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la que tuviera, sólo podrá hacerlo cumpliendo los siguientes requisitos:

- Que la necesidad sea perentoria o imprevisible.

- Que se mantengan las retribuciones y los derechos del/a trabajador/a.

- Que la duración no supere los 15 días, salvo caso de enfermedad, que se ajustará a lo dispuesto en el parte facultativo, vacaciones y licencias retribuidas.

- Que sea a una categoría, como máximo, de dos niveles inferior a la suya.

- Que se comunique a los/as representantes legales de los trabajadores/as.

#### Artículo 16.-TRABAJO DE CATEGORÍA SUPERIOR

La empresa, en caso de perentoria necesidad, y por el tiempo indispensable, podrá destinar a los/as trabajadores/as a realizar tareas de categoría superior a la suya con el salario que corresponda a su nueva categoría.

El/a trabajador/a que realice funciones de categoría superior por un tiempo mayor a seis meses ininterrumpido durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar a la empresa la calificación profesional adecuada.

#### Artículo 17.-ROPA DE TRABAJO

Se entenderá por ropa de trabajo aquellas prendas, principales o accesorias, que debe llevar el/a trabajador/a por exigencia de la empresa, salvaguardándose siempre la consideración debida a la dignidad de éstos/as.

La empresa está obligada a facilitar la ropa de trabajo consistente en cuatro equipos completos: dos de verano y dos de invierno. En caso necesario el empresario repondrá las prendas deterioradas por causas del trabajo.

La empresa facilitará igualmente el calzado, a libre elección de la misma.

#### Artículo 18.- SEGURIDAD E HIGIENE. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

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), y normativa que la desarrolle. Igualmente y tal como reconoce la citada normativa, se reconoce el derecho que tienen los/as trabajadores/as a participar en el ámbito de su empresa, en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En base a lo regulado en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se constituye un Comité de Prevención de Riesgos Laborales en Hostelería, que estará formado por dos miembros de cada parte, de entre las que compongan la Comisión Paritaria del Convenio, que se reunirá trimestralmente, al objeto de coordinar el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus respectivos reglamentos, así como atender las diferentes denuncias o requerimientos que en dicha materia, se presenten a esta Comisión.

Artículo 19.- 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 con-

diciones de trabajo. Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo cuerpo legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

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

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

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

En los 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 período 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.

### TÍTULO III

#### CONDICIONES SOCIALES

##### Artículo 20.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

En caso de 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.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas actuarán conforme al siguiente procedimiento:

De los días 1º al 3º, las empresas abonarán por una sola vez en el año natural, el 100% de las retribuciones.

Del día 4º al 90º, las empresas abonarán el 75 % de las retribuciones.

Del día 91º en adelante, y hasta un máximo de doce meses, las empresas abonarán el 100 % de las retribuciones.

**Artículo 21.- FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE** La empresa está obligada a suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez) derivado de accidente laboral, incluidos los desplazamientos "in itinere" al lugar de trabajo, hasta un máximo de 8.000,00 de euros, que percibirá el/a trabajador/a o sus herederos/as. A partir del ejercicio 2012 y siguientes, este concepto será incrementado en el mismo porcentaje de las tablas salariales de cada año.

##### Artículo 22.- PREMIO POR MATRIMONIO Y NATALIDAD

Con cargo a la empresa, e independientemente de lo establecido por la Mutualidad Laboral y el INSS, se crean dos premios de natalidad y matrimonio en las cuantías siguientes:

\* Matrimonio de primeras nupcias, 194,29 Euros.

\* Natalidad, 35,99 Euros por hijo.

##### Artículo 23.- BOLSA DE VACACIONES

Para 2012, los trabajadores recibirán en el momento de iniciar sus vacaciones la cantidad de 64,35 Euros en concepto de ayuda para los gastos de desplazamiento que pueda originar el disfrute de las mismas.

En 2013 y 2014, experimentarán un incremento equivalente a la subida que se establece en el artículo 3º del presente Convenio.

### TITULO IV

#### DERECHOS SINDICALES

##### Artículo 24.- ASAMBLEAS Y REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO

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

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

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

##### Artículo 25.- GARANTIAS SINDICALES

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 no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir ni perjudicar de otra forma a causa de afiliación sindical del trabajador.

Las empresas admitirán que los/as afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de sus horas de trabajo.

##### Artículo 26.- 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/a trabajador/a interesado/a remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se hará constar con claridad:

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

**Artículo 27.-DERECHOS DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS**

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

**Artículo 28.-DELEGADOS SINDICALES**

Las centrales sindicales que ostenten al menos el 10% de representatividad estatal, podrán constituir en los centros de trabajo las correspondientes secciones sindicales, siempre que los mismos reúnan los requisitos establecidos en los artículos 8, 10 y 55 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Estas podrán elegir un/a Delegado Sindical, cuyas funciones serán las siguientes:

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

**TITULO V**

**CONDICIONES ECONÓMICAS**

**Artículo 29.-SUELDO BASE**

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán como salario base para 2.012, 2013 y 2.014, el especificado en las tablas salariales recogidas en los Anexo I, II y III.

**Artículo 30.-PLUS DE RESIDENCIA**

De acuerdo con la normativa vigente, el salario base será incrementado en un 25 por ciento en concepto de indemnización por residencia.

**Artículo 31.-ANTIGÜEDAD**

El complemento de antigüedad se establece de la forma siguiente:

**Número de Trienios**

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10

**Porcentajes**

5%  
10%  
15%  
20%  
25%  
30%  
35%  
40%  
50%  
60%

La fecha para el cómputo de la antigüedad será la de ingreso en la empresa, independientemente de la categoría con la que se entra.

El porcentaje de antigüedad se calculará sobre el salario base.

**Artículo 32.-PLUS DE TRANSPORTE**

Se abonará a todo el personal, sin distinción de categorías, en concepto de plus de transporte, para 2012, 2013 y 2014 las cantidades señaladas en los Anexo y III.

**Artículo 33.-PLUS DE QUEBRANTO**

Todo el personal que realice funciones de cobranza y control de caja recibirá, en concepto de plus de quebranto de moneda, para 2.012, 2013 y 2.014 las cantidades señaladas en los Anexo I, II y III.

**Artículo 34.-PLUS DE COMPENSACIÓN**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo recibirán durante la vigencia del convenio, por cada Domingo trabajado en concepto de compensación por trasladar su día de descanso a otro menos propicio para el recreo familiar, las cantidades especificadas en las tablas salariales recogidas en los Anexo I, II y III.

**Artículo 35.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Queda suprimida la realización de horas extraordinarias con carácter habitual. Respecto al resto de horas extraordinarias no habituales, se reducirán al mínimo imprescindible abonándose éstas con recargo del 75 por ciento.

**Artículo 36.- PA GAS EXTRAORDINARIAS**

Se establecen como pagas extraordinarias fijas las de verano y navidad que se harán efectivas los días 15 de Julio y 15 de Diciembre. La remuneración aquí establecida se calculará sumando los conceptos de sueldo base, residencia, antigüedad y plus de vinculación a la bonificación de cada trabajador. Este último concepto se incluirá dentro de la paga extraordinaria en los términos expresados en el presente Convenio y mientras que subsista la bonificación a la seguridad social empresarial que le da origen.

**Artículo 37.-PAGA DE BENEFICIOS**

En concepto de paga de beneficios se abonará una mensualidad calculada, sumando los conceptos de sueldo base, residencia, antigüedad y plus de vinculación a la bonificación de cada trabajador. Este último concepto se incluirá dentro de la paga extraordinaria en los términos expresados en el presente Convenio y mientras que subsista la bonificación a la seguridad social empresarial que le da origen. Se hará efectiva el 15 de Octubre, y podrá ser prorrateada con carácter mensual.

**Artículo 38.-PLAZO DE ABONO DE LA NÓMINA**

El pago de la nómina se hará efectivo dentro de los tres primeros días naturales de cada mes.

**Artículo 39.-ANTICIPOS**

Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a percibir anticipos de salarios en una cuantía máxima del 75% del salario del mes devengado hasta la fecha de solicitud del anticipo; con un máximo de dos veces al mes.

**Artículo 40.-COMPLEMENTO FUNCIONAL DE CONVENIO**

Los/as trabajadores/as que realicen sus tareas en la franja horaria comprendida entre las 0,00 y las 6,00 horas, verán incrementadas en un 20 %, el Salario Base de las horas efectivamente realizadas durante dicho tramo horario.

**Artículo 41.- ABONO DE NÓMINA POR BANCO**

Las empresas que cuenten con más de seis empleados/as, abonarán las nóminas a través de entidad bancaria.

**Artículo 42.- PLUS DE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO EN CENTROS DE ACOGIDA.-**

Dados los riesgos a los que se hallan expuestos/as los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en Centros de Estancia y Acogida de Inmigrantes, así como el volumen de trabajo que se presta en los mismos, se acuerda establecer para los/as mismos/as, un plus equivalente al 10 % sobre el Salario Base.

**Artículo 43.- 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.

**Artículo 44.- CARNET DE MANIPULADOR DE ALIMENTOS.-**Las empresas abonarán a los/as trabajadores con una antigüedad en la misma de 24 meses, la cantidad 20 euros, destinadas a sufragar, en todo o en parte, el importe del Carnet de Manipulador de Alimentos, previa justificación de la obtención o renovación del mismo.

**TITULO VI.- TRABAJADORES DE SERVICIOS EXTRAS****Artículo 45.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Título VI del Convenio es de aplicación exclusivamente a todos/as los/as trabajadores/as



de servicios extraordinarios que desarrollen los mismos en las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Artículo 46.- CONDICIONES ECONÓMICAS.-

Para 2012, el salario mínimo a percibir por los servicios extras se ajustará al siguiente baremo:

Establecimientos		
Servicios	más de 3 Tened.	3 Tened. y menos
De menos de 3 horas	33,71 €	24,08 €
De 3 a 6 horas	48,15 €	38,53 €

A efectos de cómputo de la duración del servicio se tendrá en cuenta el tiempo invertido en todas las actividades de preparación y, así mismo, 20 minutos para el almuerzo o cena según el horario de prestación del servicio. Las horas extraordinarias que superen el máximo de las 6 horas se abonarán, en todos los casos y establecimientos a razón de 8,75 E.

Quedan recogidas en los anexos II y III del presente convenio, las cantidades que se percibirán por estos conceptos en los ejercicios 2013 y 2014.

Artículo 47.- EXCEDENCIAS POR TOXICOMANÍA O ALCOHOLISMO

Las empresas velarán por conceder excedencias voluntarias a los/as trabajadores/as con problemas de toxicomanía o alcoholismo al objeto de que los/as mismos/as puedan acometer acciones de desintoxicación, siempre que éstos/as no hayan incurridos en faltas tipificadas como GRAVES o MUY GRAVES de acuerdo con el régimen disciplinario previsto en el presente Convenio.

Artículo 48.- CONTRATOS 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 trabajador/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:

- 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 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 los salarios de dicho período de preaviso omitido.

- 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 continuará realizando la prestación laboral, los contratos se prorrogarán automáticamente hasta dicho 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 no 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, u otros aquellos que pudieran regularse legalmente:

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 representativo 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).

e) 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 49.- CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO

a) El contrato de trabajo fijo discontinuo que tiene sustantividad propia en el sector de la Hostelería a todos los efectos, es aquel por el que, aún no prestando servicios todos los días laborales al año, ella trabajador/a es llamado para realizar de modo discontinuo trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicio en uno o varios períodos de actividad estacional o que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año, tienen la consideración de laborables con carácter general.

b) El contrato de trabajo fijo discontinuo contendrá las siguientes menciones:

- La naturaleza del contrato.
- La actividad o actividades empresariales cíclicas o intermitentes en las que van a prestar los servicios objeto del contrato.

- La forma y orden de llamamiento establecida en el Convenio Colectivo a aplicar.

- La determinación máxima de la jornada anual y el horario en las condiciones establecidas en el convenio o calendario de la empresa.

c) El/a trabajador/a fijo/a discontinuo/a será llamado/a cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad para la que fue contratado, efectuándose el llamamiento de modo gradual, en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar.

d) El llamamiento se efectuará por el orden de antigüedad, según lo exija el volumen de actividad. El cese en el trabajo conforme disminuya la actividad, se hará por orden inverso al de antigüedad. Las empresas elaborarán listas para fijos discontinuos por cada categoría profesional.

e) Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, en igualdad de condiciones, tendrán derecho preferente, por orden de antigüedad, a ocupar las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en el respectivo grupo o profesión.

#### Artículo 50.- REDUCCIÓN DE 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.

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 período 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 51. FORMACIÓN PROFESIONAL

Se creará a la firma del Convenio una mesa de formación profesional de carácter paritario, que estará compuesta por dos miembros designados por la representación empresarial y otros dos designados por la representación sindical. Las competencias de la mesa serán las siguientes:

a) Concretar el plan de formación y aprobarlo, 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
- d) Llevar a la práctica cuantas acciones en materia de formación profesional acuerden las partes.

#### Artículo 52.- ACOSO MORAL Y SEXUAL

\* Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario para crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal en el ámbito de la Empresa.

\* A tal fin, en un plazo máximo de tres meses desde la firma del presente Convenio, ambas partes se comprometen a la elaboración de un Protocolo que actúe como instrumento operativo suficiente para hacer efectiva la garantía de un entorno laboral respetuoso con la libertad y dignidad personales antes anunciadas. Protocolo que será expresivo de qué se entiende por acoso moral, como identificar las situaciones protegibles y el procedimiento de actuación en los órdenes tanto correctivo, como si procediera, disciplinario.

\* En los mismos términos establecidos en los párrafos anteriores, se asume el compromiso de elaboración de un Protocolo operativo en relación con los casos ciertos de acoso sexual, entendida como una imposición no deseada de requerimientos sexuales.

\* La aplicación de medidas correctoras que resulten de lo acordado, son independientes de las propias del orden jurisdiccional competente, penal, o en su caso civil.

### TITULO VII

#### REGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL

#### Artículo 53.- FALTAS Y SANCIONES DE TRABAJADORES

La Dirección de las empresas podrán sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los/as trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

#### Artículo 54.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

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

#### Artículo 55.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al/as trabajador/as, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

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

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Artículo 56.- FALTAS LEVES.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2. De una falta a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa, con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

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

8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 57. FALTAS GRAVES. Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sea, estando de servicio.

6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta de trabajo.

7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros/as trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.

8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículo y materiales del correspondiente establecimiento.

9. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o firmando por él. 10. Provocar y/o mantener discusiones con otros/as trabajadores/as en presencia de público o que trascienda a este.

11. Emplear para uso propio artículo, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

12. La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

13. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

14. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

15. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos

requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a actividad de hostelería y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

17. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros/as trabajadores/as o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

18. El uso de palabras irrespetuosas o injurias de forma habitual durante el servicio.

19. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

Artículo 58. FALTAS MUY GRAVES. Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otros/as trabajadores/as o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de estos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respecto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como demás trabajadores/as y público en general.

7. La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el/a trabajador/a para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el/a trabajador/a en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al/a propio trabajador/a, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

#### Artículo 59. CLASES DE SANCIONES.

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

A) Por faltas leves:

1. Amonestación

2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2. Despido disciplinario.

#### Artículo 60. PRESCRIPCIÓN.

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

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA. ABONO DE ATRASOS

Los atrasos producidos por los ajustes económicos previstos en el presente Convenio, se harán efectivos una vez publicado el mismo en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta (BOCCE), y durante los 3 meses siguientes a su publicación.

#### ANEXO I RETRIBUCIONES 2012

NIVEL	SALARIO BASE	RESIDENCIA	TRANSPORTE	QUEBRANTO	TOTAL
I	880,88	220,22	31,50	15,72	1.148,32
II	829,27	207,32	31,50	15,72	1.083,81
III	782,91	195,73	31,50	15,72	1.025,86
IV	734,06	183,52	31,50	15,72	964,80
	Bolsa de Vacaciones		64,35		
	Plus Compensación		4,16		
				Establecimientos	
				más de 3 tenedores	
				3 tenedores o menos	
	Servicios de menos de 3 horas		33,71		24,08
	Servicios de 3 a 6 horas		48,15		38,53
	Hora extra adicional a partir de la 6. <sup>a</sup>		8,75		8,75
	Art. 21.- Fallecimiento o incapacidad permanente				8.000,00

ANEXO II  
RETRIBUCIONES  
2013

NIVEL	SALARIO BASE	RESIDENCIA	TRANSPORTE	QUEBRANTO	TOTAL
I	889,68	222,42	31,82	15,88	1 159,80
II	837,56	209,39	31,82	15,88	1.094,65
III	790,74	197,69	31,82	15,88	1.036,13
IV	741,40	185,35	31,82	15,88	974,45
	Bolsa de Vacaciones		64,99		
	Plus Compensación		4,20		
			Establecimientos		
			más de 3 tenedores	3 tenedores o menos	
	Servicios de menos de 3 horas		34,05	24,32	
	Servicios de 3 a 6 horas		48,63	38,92	
	Hora extra adicional a partir de la 6. <sup>a</sup>		8,84	8,84	
	Art. 21.- Fallecimiento o incapacidad permanente			8.080,00	

ANEXO III  
RETRIBUCIONES  
2014

NIVEL	SALARIO BASE	RESIDENCIA	TRANSPORTE	QUEBRANTO	TOTAL
I	894,13	223,53	31,98	15,96	1 165,60
II	841,75	210,44	31,98	15,96	1.100,13
III	794,69	198,67	31,98	15,96	1 041,30
IV	745,11	186,28	31,98	15,96	979,33
	Bolsa de Vacaciones		65,31		
	Plus Compensación		4,22		
	Art. 21.- Fallecimiento o incapacidad permanente			8.120,40	

ANEXO IV

RELACIÓN DE CATEGORÍAS ASIMILADAS A LOS NIVELES SALARIALES

TÍTULO VIII

CATEGORÍAS PROFESIONALES Y NIVELES ECONÓMICOS

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA

Recepción, Conserjería, Administración y Gestión

**GRUPO PROFESIONAL I**

PUESTO DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Jefe de Recepción	1
Segundo Jefe de Recepción	2

PUESTO DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Contable General	1
Cajero General	1
Titulados Superiores	1
Interventores	2

### GRUPO PROFESIONAL II

PUESTO DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Recepcionista	3
Primer Conserje de día	2
Segundo Conserje de día	3
Oficial de Contabilidad	2
Auxiliar Administrativo	3

### GRUPO PROFESIONAL III

PUESTO DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Ayudante de Recepción	4
Ayudante de Conserjería	4
Conserje de Noche	4
Telefonista de Primera	3
Telefonista de Segunda	4

### GRUPO PROFESIONAL IV

PUESTO DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Mozo de Equipajes	4
Portero de Servicios	4
Vigilante de noche	4
Guardas de Exterior	4
Ordenanza de Salón	4

### ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA

Cocina y Economato

#### GRUPO PROFESIONAL I

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Jefe de Cocina	1
Segundo jefe de Cocina	2

#### GRUPO PROFESIONAL II

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Jefe de Partida	2
Cocinero	3
Repostero	3
Encargado de Economato y Bodega	3

**GRUPO PROFESIONAL III**

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Ayudante de Cocina	4
Ayudante de Repostero	4
Ayudante de Economato	4
Bodeguero	4

**GRUPO PROFESIONAL IV**

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Cafetero	4
Marmitón	4
Pinche	4
Fregadora	4
Personal de Platería	4
Mozo de Almacén	4

**ÁREA FUNCIONAL TERCERA**

Restaurante, Bar y Similares

**GRUPO PROFESIONAL I**

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Primer Jefe de Comedor	1
Jefe de Sala	1
Segundo Jefe de Comedor	2
Segundo Jefe de Sala	2

**GRUPO PROFESIONAL II**

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Jefe de Sector	1
Primer Encargado de Mostrador	1
Primer Encargado de Barman	1
Segundo Encargado de Mostrador	2
Segundo Encargado de Barman	2

**GRUPO PROFESIONAL III**

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Camarero y Sumillers	3
Barman	3
Dependiente de Primera	3

**GRUPO PROFESIONAL IV**

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Ayudante de Camarero	4
Ayudante de Dependiente y Barman	4
Dependiente de Segunda	4
Pinchadiscos	4



ÁREA FUNCIONAL CUARTA  
Pisos y Limpieza  
**GRUPO PROFESIONAL II**

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Gobernanta	1
Mayordomo de Pisos	2
Encargada de Lencería y Lavadero	3

**GRUPO PROFESIONAL III**

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Camarera de Pisos	4
Costurera	4
Lavandera	4
Planchadora	4

**GRUPO PROFESIONAL IV**

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Mozo de Limpieza	4
Limpiadora	4

AREA FUNCIONAL QUINTA  
Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares  
**GRUPO PROFESIONAL II**

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Jefe general de mantenimiento	2
Encargado de Trabajos	2

**GRUPO PROFESIONAL III**

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Oficial Mantenimiento	3
Calefactor	3
Jardinero	3
Ascensorista	3

**GRUPO PROFESIONAL IV**

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONÓMICOS
Ayudante de Calefactor	4
Ayudante de Mantenimiento	4
Repartidores	4

ANEXO V

COMPOSICIÓN COMISIÓN PARITARIA

Los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, de entre los que se elegirán a los de la Comisión Paritaria, a tenor de lo pactado en el artículo 7 del Convenio, son los siguientes:

Por la parte empresarial  
Don Karim Bulaix García-Valiño  
Don Fuad Bulaix García-Valiño  
Don Pablo Guerra Medina

Por la parte social  
Por Unión General de Trabajadores  
D. Jesús Gordillo Blanco  
D.<sup>a</sup> Blanca Gómez Serra

Por Comisiones Obreras  
D. Juan Antonio Alonso Sedano

-