policiales incorporadas al expediente administrativo, que la presunción de veracidad que ha de acompañar normalmente a las manifestaciones de los agentes de la autoridad cuando obran en el cometido especifico que su función les otorga, ha de conectarse con la circunstancia de que esas manifestaciones respondan a una realidad fáctica apreciadas por los mismos, como resultado de su propia y personal observación, requisitos que se dan en el presente supuesto como ha quedado acreditado en el desarrollo del procedimiento.

PARTE DISPOSITIVA

Teniendo como fundamento cuanto anteriormente queda expuesto, se propone sancionar a [redacted] con multa de 1.503 euros, precintado y deposito de tres meses del vehículo infractor matrícula [redacted] por la comisión de una infracción de la Ordenanza Reguladora del Transporte Urbano de Viajeros de Automóviles Ligeros Auto-Taxi), consistente en realizar la prestación del servicio careciendo del correspondiente título habilitante.

Ceuta, a 23 de abril de 2014.- V.º B.º EL PRESIDENTE, PDF (27-01-2012).- LA VICEPRESIDENTA 1.ª DE LA ASAMBLEA.- Fdo.: Adela M.ª Nieto Sánchez.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.ª Dolores Pastilla Gómez.

1.135.- No habiéndose podido practicar la notificación de conformidad al art. 59.5 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se hace público el siguiente: ANUNCIO:

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

La Policía Local por su escrito de fecha 23-01-2014, da cuenta que [redacted] utilizaba el vehículo matrícula [redacted] para realizar la prestación del servicio público de auto-taxi careciendo de titulo habilitante para ello.

Los hechos denunciados tuvieron lugar el pasado 20-01-2014 a las 08:40 horas, en Avda Martínez Catena .

Adjunta la Policía Local a su denuncia la siguiente documentación: Parte dc denuncia, acta de propuesta de demanda y reportaje fotográfico de la documentacior intervenida.

Notificada la incoación en fecha 10-02-2014 no se han presentado alegaciones por e interesado que desvirtuen los hechos objeto de denuncia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Los hechos denunciados por el informe emitido por los agentes de la Policía Loca actuante, en el que se pone de manifiesto que las personas transportadas([redacted] en el momento de su intervención abonan cada una la cantidad de 1,20 euros por ser transportadas a la frontera, que no tienen relación alguna con el transportista

El expedientado afirma que que se tratan de familiares (pero desconoce su nombre). L2 STS de 25 de Febrero de 1998 determina respecto a la validez de las diligencias, policiales incorporadas al expediente administrativo, que la presunción de veracidad que ha de acompañar normalmente a las manifestaciones de los agentes de la autoridad cuando obran en el cometido especifico que su función les otorga, ha de conectarse con la circunstancia de que esas manifestaciones respondan a una realidad fáctica apreciadas por los mismos, como resultado de su propia y personal observación, requisitos que se dan en el presente supuesto como ha quedado acreditado en el desarrollo del procedimiento.

PARTE DISPOSITIVA

Teniendo como fundamento cuanto anteriormente queda expuesto, se propone sancionar a [redacted] con multa de 1.503 euros, precintado y deposito de tres meses del vehículo infractor matrícula [redacted] por la comisión de una infracción de la Ordenanza Reguladora del Transporte Urbano de Viajeros de automóviles Ligeros (Auto-Taxi), consistente en realizar la prestación del servicio careciendo del correspondiente título habilitante.

Ceuta, a 23 de abril de 2014.- V.º B.º EL PRESIDENTE, P.D.F. (27-01-2012).- LA VICEPRESIDENTA 1.ª DE LA ASAMBLEA.- Fdo.: Adela M.ª Nieto Sánchez.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.ª Dolores Pastilla Gómez.

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo e Inmigración

1.136.- VISTO el texto del acta del Convenio Colectivo del "SECTOR DEL METAL" (antes Talleres Diversos) que fue suscrito, con fecha 4 de marzo de 2014, de una parte los representantes de la Confederación de Empresarios de Ceuta, y de otra las Centrales Sindicales UGT y CC.OO. en representación de los

Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 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 art. 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de las normas de rango superior en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: Francisco Antonio González Pérez.

SECTOR DEL METAL
CONVENIO COLECTIVO DE LA CIUDAD DE CEUTA

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1° ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio colectivo obliga a las empresas y trabajadores/as del sector metal, tanto en proceso de producción como de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros de trabajos o talleres en los que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar complementarios o afines a la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluida en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios. También será de aplicación este Convenio en las empresas de tendidos de líneas eléctricas e industria de óptica y mecánica de precisión.

Quedarán únicamente excluidas del ámbito de este Convenio las empresas que en la actualidad vienen aplicando cualquier otro Convenio local a sus trabajadores/as, así como aquellas empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

ARTÍCULO 2° ÁMBITO PERSONAL

Quedan comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio todos/as aquellos/as trabajadores/as que lo hagan por cuenta de la empresa mencionada en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio en cualquiera de sus funciones.

Quedan expresamente excluidos:

a) Consejeros/as y personal de alta dirección.

b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

ARTÍCULO 3° ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA

Con independencia de la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de Ceuta, este Convenio Colectivo extenderá su vigencia por el período de CUATRO AÑOS, desde el 1 de Enero de 2012 hasta el 31 de diciembre del año 2015, entendiéndose automáticamente prorrogado en su totalidad hasta que las partes firmantes acuerden su renovación, modificación o sustitución.

La prórroga será automática de año en año, salvo, que hubiera denuncia expresa por alguna de las partes, con al menos, dos meses de antelación a la fecha de su finalización. La denuncia del Convenio deberá efectuarse mediante escrito en el que figurara propuesta de un calendario de reuniones que permita negociar su renovación.

ARTÍCULO 4° VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones establecidas de este Convenio, que tienen carácter de mínimas, constituyen un todo único e indivisible, por lo que no se podrá por ninguna de las partes firmantes del mismo, pretender la aplicación o modificación de ninguna de sus cláusulas, con independencia de las demás, si no que deberá ser considerado en su totalidad.

ARTÍCULO 5° CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Todas las condiciones pactadas 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 6° 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. 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 planteamiento 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.

TÍTULO II

CONDICIONES LABORALES

ARTÍCULO 7° JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo para las actividades reguladas por el presente Convenio Colectivo será de 40 horas semanales, que se desarrollarán preferentemente de lunes a viernes.

Todo el personal dispondrá de quince minutos diarios incluidos en su jornada laboral y por tanto retribuidos.

La jornada máxima ordinaria será de 8 horas, teniendo que existir al menos 12 horas de intervalo entre la finalización de una jornada y el comienzo de otra.

Las empresas del sector, siempre que su ciclo de actividad lo permita, velarán porque sus trabajadores/as disfruten de dos días consecutivos de descanso a la semana, que serán preferentemente los Sábados y los Domingos, no pudiendo ser compensados tales días de descanso, en forma alguna.

ARTÍCULO 8° VACACIONES

Durante la vigencia del presente Convenio, todos/as los/as trabajadores/as disfrutarán, dentro de cada año natural, de unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o prorrata del tiempo trabajado, a razón del salario base, antigüedad, plus de residencia y complementos personales, en el período comprendido entre el 1° de febrero hasta el 30 de noviembre de cada año.

El calendario de las vacaciones se regirá por los cuadros que al efecto se realizarán por la Empresa y el/la Delegado/a del Personal, en el primer trimestre del año de modo que cada trabajador/a conozca la fecha de sus vacaciones, como mínimo con dos meses de antelación. Previo acuerdo entre empresa y trabajador/a las vacaciones podrán dividirse en dos períodos distintos, sin que ninguno de ellos, puedan ser inferiores a diez días, así como disfrutarlas en otros períodos del año.

Los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Aquellos/as trabajadores/as que no disfruten de al menos una quincena de vacaciones entre los meses de Junio a Septiembre (ambos inclusive) disfrutarán de un día más de vacaciones.

ARTÍCULO 9° CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Al inicio de la relación laboral la Empresa estará obligada a entregar una copia del contrato y/o una fotocopia del alta en la Seguridad Social.

Los trabajadores/as contratados/as por tiempo determinado, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los/as demás trabajadores/as de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

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

- Atendiendo a las características socioeconómicas de la Ciudad de Ceuta, se acuerda que el período máximo dentro del cual se podrán realizar los contratos eventuales será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce 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 continuara 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, ella trabajador/a tendrá derecho a un día de salario por mes trabajado.

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

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

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

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

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

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

En lo no previsto en el presente artículo, resultará de aplicación el RD 2720/1998 (BOE 8-1).

ARTÍCULO 10° MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de las empresas que implique modificación de las condiciones de trabajo, se estará a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 11° TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El/a empresario/a deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los/as representantes de los/as trabajadores/as. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, el/a trabajador/a podrá reclamar el ascenso Cuando se desempeñen trabajos de superior categoría, el/la trabajador/a percibirá, sin necesidad de solicitarlo, la diferencia retributiva entre su categoría y la función que realice.

Igualmente, si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad ordinaria de la empresa, se precisara destinar a un/a trabajador/a para realizar tareas de una categoría inferior, esto solo podrá llevarse a cabo por un tiempo no superior a treinta días, manteniéndose la retribución y demás derechos de la categoría profesional que ostenta.

En lo no previsto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 12° LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho. Se otorgarán 17 días de licencia retribuida por las constituciones de parejas de he-

cho, debidamente inscritas en registro público oficial, y mediante la aportación a las empresas de la certificación de dicha inscripción.

b) Tres días en los casos de 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 segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, se necesite desplazamiento, el plazo será de cinco días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a los que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos expresados legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) 1 día de "asuntos propios", siempre que exista preaviso de al menos 7 días.

h) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir 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 media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. 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 periodo de baja por maternidad. Igualmente, en los supuestos de acogimiento de menor de nueve meses, se tendrá igualmente derecho a tal reducción de la jornada

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° 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 periodo acumulado.

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

En relación al primer párrafo de este artículo, 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.

Las jornadas de los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables. El día 5 de enero, la jornada de trabajo comenzará a las 9,00 horas y finalizará a las 14,00 horas para todo el personal. Igualmente, durante la semana de fiestas patronales, las empresas del sector, reducirán su jornada en una hora diaria, sobre el horario habitual de la empresa.

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 1.992, las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan, que según la Ley Islámica tienen 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. Las fiestas son las siguientes:

El día de IUD AL-FITR, que celebra la culminación del mes de Ayuno de Ramadán.

El día de IDU AL-ADHA, que celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

ARTÍCULO 14° ROPA DE TRABAJO

Las empresas afectadas por este Convenio dotarán cada año a su personal fijo y eventual, sin distinción de edad ni de sexo, de:

1.- Traje de Agua.

2.- 1 par de botas de agua.

3.- 2 pares de zapatos uno de invierno y otro de verano, (siempre que las condiciones de seguridad en función de las tareas a realizar por el trabajador, así lo exijan).

4.- 4 pantalones, dos de verano y dos de invierno.

5.- 2 pares de camisas, o camisetas.

6.- 1 chaquetón (cuando resulte necesario, en función de las tareas a realizar por el trabajador).

7.- 2 polares y 2 polos.

Toda la ropa descrita deberá ser idónea para las condiciones climatológicas y adecuadas a las tareas y trabajos que tengan asignados.

La entrega del vestuario de invierno habrá de coincidir con el inicio de la temporada otoño-invierno.

En los trabajos especiales que así lo requieran, como los que llevan consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo, tales como los que se realicen en tanques, montura, flote o sucios, las empresas concederán las prendas de trabajo que sean necesarias, previa devolución de las usadas o desgastadas. En ningún caso, se admitirá la sustitución por cantidades en metálico.

Igualmente, y cuando las circunstancias lo requieran por cuestiones de desgaste u otra causa extraordinaria, se procederá al cambio de ropa de trabajo de forma inmediata por la empresa.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas de las que pudieran estar disfrutando los/as trabajadores/as en esta materia.

ARTÍCULO 15° SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Las empresas incluidas dentro del presente Convenio Colectivo estarán obligadas a poner a alcance de sus trabajadores/as los medios precisos para que estos/as puedan desarrollar sus labores, en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

Será de uso obligatorio, por parte de los/as trabajadores/as, la utilización de todos los medios, herramientas, maquinarias, útiles y materiales que las Empresas pongan a su disposición para la correcta prestación de los servicios.

Los/as delegados/as de prevención vigilarán y en su caso paralizarán, la prestación de cualquier servicio que pueda resultar peligroso para la integridad física del/a trabajador/a, si éste no lo realizara con los medios de seguridad adecuados, en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos que la desarrollan.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral será de aplicación la normativa anteriormente reseñada, reconociéndose igualmente el derecho de los/as trabajadores/as, a participar en el ámbito de la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

ARTÍCULO 16° INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

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

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

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

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

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el antes referido artículo 41.4

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, conforme al procedimiento establecido en el apartado 2.3.3, del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula dicha Comisión.

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

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

TÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 17° SALARIO BASE

Ejercicio 2012: No habrá subida salarial

Ejercicio 2013: Tabla salarial Anexo 1

Ejercicio 2014: Tabla salarial Anexo II

Ejercicio 2015: Durante el primer trimestre de 2.015, las partes deberán reunirse para abordar la subida salarial para dicho ejercicio.

ARTÍCULO 18° PLUS DE ANTIGÜEDAD

Consistirán en trienios del 4% del Salario Base.

ARTÍCULO 19° PLUS DE RESIDENCIA

Será el establecido en el anexo I del presente Convenio.

ARTÍCULO 20°.- 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 2013, 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 21° PAGAS EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y DICIEMBRE

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas los días 15 de Julio y 15 de Diciembre. Ambas gratificaciones estarán compuestas de TREINTA DÍAS de Salario Base, Antigüedad, Residencia y Plus de Vinculación a la Bonificación.

ARTÍCULO 22º PAGA EXTRAORDINARIA DE MARZO

1.- Se establece una gratificación extraordinaria, que se abonará el 15 de marzo y estará compuesta por VEINTIDÓS DÍAS del Salario Base, Antigüedad Residencia y Plus de Vinculación a la Bonificación.

2.- Durante el periodo comprendido entre el de 1 marzo de 2014, al 28 de febrero de 2015, no se devengará ni abonará paga extra de marzo, quedando congelada la misma durante el referido período.

3.- A partir del 1 de marzo de 2.015, se empezará nuevamente a devengar la paga extra de marzo por importe de VEINTICINCO DÍAS del Salario Base, Antigüedad, Residencia y Plus de Vinculación a la Bonificación, percibiéndose la misma en marzo de 2.016.

ARTÍCULO 23° ABONO DE ATRASOS

El abono de atrasos será con carácter retroactivo desde el 01.01.13 y se podrá hacer efectivo hasta en tres veces, a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

ARTÍCULO 24° NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas. La compensación por trabajo nocturno será del 30% sobre el Salario Base Convenio, y se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin superar más de tres, la compensación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de tres horas, se cobrarán con la compensación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

c) Ningún/a trabajador/a permanecerá en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

ARTÍCULO 25° PLUS POR DESGASTE DE HERRAMIENTAS

A todo el personal que por decisión de la empresa aporte herramientas necesarias para el trabajo, le serán abonados 35 euros mensuales en concepto de plus extrasalarial para compensar los gastos originados al/a trabajador/a. A este respecto, para poder acceder a dicho plus, el/a trabajador/a deberá aportar el siguiente instrumental mínimo:

- 1 juego de destornilladores de pala.
- 1 juego de destornilladores de estrella.
- 1 alicate universal.
- 1 alicate de corte.
- 1 pelahilos.
- 1 martillo.
- 1 metro.
- 1 tijeras.
- 1 caja de herramientas.
- 1 segueta con mango
- 1 tiralíneas.
- 1 nivel.
- 1 comprobador de tensión.
- 1 juego de llaves fijas 6-22.
- 1 juego de llaves allen.
- 1 cincel.

El abono, en su caso, del presente plus no devengará atraso alguno, siendo hecho efectivo, en los supuestos en los que pudiera corresponder, a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta (BOCE). Hasta la fecha de tal publicación, los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir la cantidad establecida anteriormente en el Convenio por este concepto.

ARTÍCULO 26° PLUS DE TRABAJO EN ALTURA

Tendrán derecho a percibir el plus de altura, los/as trabajadores/as que de forma habitual presten servicios en alturas, para trabajos que se efectúen en columnas, torretas, postes de alumbrado, etc. mediante escaleras o cestas elevadoras, con riesgo evidente de caída libre. El importe a abonar por dicho concepto, se realizará conforme a los siguientes tramos:

- Hasta 4 metros: 15 euros mensuales.
- De 4 a 8 metros: 30 euros mensuales.
- Superior a 8 metros: 80 euros mensuales.

El abono, en su caso, del presente plus no devengará atraso alguno, siendo hecho efectivo, en los supuestos en los que pudiera corresponder, a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta (BOCE). Hasta la fecha de tal publicación, los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir la cantidad establecida anteriormente en el Convenio por este concepto.

ARTÍCULO 27° HORAS EXTRAORDINARIAS

La realización de horas extraordinarias por el/a trabajador/a será voluntaria, salvo en caso de horas estructurales o de fuerza mayor. Cuando por necesidades del servicio sean necesarios realizar horas extraordinarias, éstas se abonarán con un recargo del 100 x 100 del valor de la hora ordinaria de cada categoría. En el supuesto de realización de horas extraordinarias en sábados, domingos, festivos o en horario nocturno (de 22,00 a 6,00 horas) el recargo aplicable será del 125 %.

ARTÍCULO 28° PLUS DE DISPONIBILIDAD

Tendrán derecho a percibir un plus de disponibilidad, aquellos/as trabajadores/as que por motivo de su trabajo, se hallen a disposición de la empresa, fuera de su jornada laboral (excepto en el periodo de vacaciones), para poder ser llamados/as y prestar servicios en cualquier momento, aceptando con ello la realización de horas extraordinarias. Se cuantifica este plus en la cantidad de 7,14 euros diarios. En el supuesto de que los/as trabajadores/as ya percibieran alguna cantidad por tal disponibilidad, la misma se detraería del presente plus, pero en ningún caso se adicionaría al mismo.

El abono en su caso, del plus de disponibilidad, no devengará atraso alguno, siendo hecho efectivo en los supuestos que pudiera corresponder, a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo, en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta (BOCE).

ARTÍCULO 29° ANTICIPOS

El/a Trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, siempre que se soliciten una vez al mes y antes del día 15, sin que pueda exceder dicho anticipo del 70% de su salario mensual.

TÍTULO IV

CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 30° ACCIDENTES

En el supuesto de Incapacidad Laboral Transitoria derivadas de Accidente Laboral suficientemente

acreditado por la Seguridad Social, las empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el 100 % del Salario íntegro que venia percibiendo el/a trabajador/a.

ARTÍCULO 31° FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE

Las empresas están obligadas a- suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional con una indemnización de 12.000,00 euros, que percibirá el/a trabajador/a o sus herederos, independientemente de lo que se regule en el resto de legislación vigente, aplicable en ese sentido.

ARTÍCULO 32° EXCEDENCIAS

Todo/a trabajador/a, con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar excedencia voluntaria. La petición de excedencia deberá ser resuelta en un plazo máximo de un mes desde la fecha de solicitud. La excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Entre el reingreso y la siguiente petición de excedencia, en su caso, deberá transcurrir un año como mínimo. Ella trabajador/a excedente deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la excedencia..

El/la trabajador/a excedente durante el tiempo de excedencia conserva un derecho de reingreso a su puesto de trabajo, para ello, la empresa mantendrá inalterable el puesto de trabajo, aunque si podrá cubrirlo, interinamente o provisionalmente, hasta la incorporación del/a trabajador/a. Finalizada la excedencia sin la incorporación voluntaria del/a trabajador/a, en el plazo máximo de dos meses, la empresa dispondrá libremente de la plaza.

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

También tendrán derecho a un periodo 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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo/a, y no desempeñe una actividad retribuida. Si dos o más trabajadores 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.

En lo no previsto en la presente disposición, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores sobre Excedencias.

ARTÍCULO 33° SUBROGACIÓN Y ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL

Las especiales características y circunstancias que se producen en determinadas empresas del sector, que realizan servicios de mantenimiento industrial, determina que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas, por lo cual, al término de la concesión de una contrata de conservación y mantenimiento industrial, los/as trabajadores/as de la empresa contratista saliente, pasan a estar adscritos/as a la nueva titular de la contrata quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, sea cualquiera la forma jurídica que adopte esta última.

La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para los/as trabajadores/as autónomos/as que tomen a su cargo un servicio de conservación y mantenimiento, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando el servicio remunerado de otras personas.

Esta adscripción se regirá por las siguientes normas:

* Cuando una empresa en la que viniese realizándose el servicio de mantenimiento a través de un/a contratista/a, tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiese venido prestando servicios al contratista concesionario cuando el servicio lo realizase con trabajadores/as de su plantilla y por el contrario, deberá incorporarlos a la misma, si para el repetido servicio de mantenimiento industrial hubiere de contratar nuevo personal. En el caso de que un/a clientela rescindiera el contrato de adjudicación del servicio, con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente contratase con otra empresa de nuevo el servicio, antes de transcurrido un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla el personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

* Los/as trabajadores/as de un/a contratista del servicio de conservación industrial, que hubiesen venido desarrollando su jornada de trabajo en un determinado centro o contrata, pasarán al vencimiento de la concesión a la nueva empresa adjudicataria de la misma, si existiese, cualquier que fuese la modalidad de su contrato de trabajo con la anterior empresa y siempre que se acredite una antigüedad real mínima de los/as trabajadores/as afectados en el servicio objeto de subrogación de 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del/a trabajador/a del servicio subrogado.

* Los/as trabajadores/as que en el momento del cambio de titularidad de una contrata se hallaren enfermos, accidentados, en excedencia o en situación análoga, pasarán a ser adscritos a la nueva titular, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente respecto al personal.

* La empresa entrante, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones, prestaciones a cargo de la empresa saliente y percepciones de cualquier tipo y naturaleza, cuyo derecho hubiese nacido con anterioridad al cambio de empresa.

El personal contratado interinamente para la sustitución de trabajadores/as a que se refiere el párrafo anterior, pasará a la nueva empresa adjudicataria, hasta el momento de la incorporación de éstos/as.

* La empresa entrante deberá comunicar fehacientemente a la saliente la adjudicación de la contrata y la fecha de su toma de posesión. De no cumplir este requisito, la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

* Desde la recepción de la mencionada notificación, la empresa saliente estará obligada a comunicar mediante telegrama o acta notarial a la entrante en el plazo de 5 días hábiles su cese en el servicio, así como a efectuar entrega fehaciente en el mismo plazo la siguiente documentación:

a. Relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a los/as trabajadores/as que por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente pudieran llegar a instar su reincorporación al mismo centro, en la que se especifique:

Apellidos y nombre.

Domicilio.

Número de afiliación a la Seguridad Social. Categoría profesional.

Antigüedad.

Jornada.

Horario.

Prestaciones de la Seguridad Social.

Copia de los contratos de trabajo, prórrogas y modificaciones.

Fecha de disfrute de vacaciones.

Período de mandato, si el/a trabajador/a fuese representante sindical.

b. Certificado del Organismo competente de hallarse al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.

c. Fotocopia de las 6 últimas nóminas, así como finiquitos o liquidaciones finales. Estos últimos tendrán el carácter de a cuenta en aquellos supuestos en los que esté pendiente la aplicación de los efectos retroactivos de los conceptos económicos del Convenio Colectivo.

d. Fotocopia de los boletines de cotización a la Seguridad Social, correspondiente a los cuatro últimos meses.

* El presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a quienes vincula (empresario principal, empresa cesante, nuevo adjudicatario y trabajador/a).

* No operará en ningún caso la figura de la subrogación, cuando en la empresa saliente los/as trabajadores/as fuesen socios-cooperativistas, salvo que el socio-cooperativista opte por la contratación en la nueva empresa, en las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, incluidas las económicas y previo acuerdo con la empresa, con relación a las categorías profesional que se precisen.

* Asimismo, el/a trabajador/a percibirá con cargo exclusivo a su anterior empresa, los haberes de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudiera corresponder hasta la fecha que la empresa cesante dejó de prestar servicios, siendo única responsable de dichos pagos.

* La subrogación descrita anteriormente tendrá con relación a

los/as trabajadores/as las siguientes cláusulas condicionantes:

a) No se podrá subrogar trabajadores/as que hayan estado vinculados a la empresa cesante en otros centros distintos a los correspondientes al contrato de mantenimiento finalizado.

b) Tampoco se subrogarán los/as trabajadores/as que tengan en la empresa cesante una antigüedad inferior a seis meses.

c) Solo serán objeto de subrogación los/as trabajadores/as que hayan sido contratados para la función de mantenimiento, y así conste, en los contratos, salvo que se acredite fehacientemente que el/a trabajador/a se encuentra adscrito al servicio de mantenimiento, en cuyo caso quedaría subrogado.

d) De ninguna forma, se producirá la subrogación del personal, en el caso de que la empresa contratista realice el primer servicio de mantenimiento objeto del contrato de mantenimiento y no haya suscrito contrato a tal efecto.

Será condición indispensable para que se produzca la subrogación, el que la empresa saliente acredite a la empresa entrante, que se halla al corriente en el pago con los/as trabajadores/as objeto de la subrogación, y al día en sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

ARTÍCULO 34º PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los/as trabajadores/as que cursen estudios académicos, de formación o perfeccionamiento personal, tendrán facilidades para poder realizarlos, pudiendo elegir turno de trabajo, adaptación de la jornada diaria o turno de vacaciones. En cualquier caso, será condición indispensable que el/a trabajador/a acredite que cursa con regularidad estos estudios.

Igualmente, los/as trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido

en todo caso cuando e/al trabajador/a pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresario/a.

ARTÍCULO 35º PERÍODO DE PRUEBA

El/la trabajador/a que sea contratado por la empresa, de nuevo ingreso, tendrá un período de prueba de 2 meses, para los/as trabajadores/as del Grupo 1, y de un mes para el resto de los/as trabajadores/as. No será necesario el período de prueba cuando el/a trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

ARTICULO 38° ESTABILIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Al inicio de la relación laboral las empresas estarán obligadas a plasmar en un contrato de trabajo todas las condiciones laborales y económicas que afectarán al/a trabajador/a, entregando una copia al/a interesado/a.

El/a trabajador/a tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de trabajo que no podrán modificarse unilateralmente por la empresa. Cualquier modificación de las mismas tendrá que realizarse por el procedimiento expresado en este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 37° CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal que preste sus servicios dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, se clasificará en atención a la función que desarrolla en grupos profesionales, no estando las empresas obligadas a tener cubiertas todas las categorías mientras las necesidades del servicio no lo requieran.

ARTÍCULO 38° INGRESOS-ASCENSOS-PROMOCIÓN INTERNA

Las empresas previo al ingreso del/a trabajador/a cumplimentará la normativa establecida en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan, respecto al ingresos en plantilla. El/a trabajador/a ingresado/a deberá desde el primer día, ser inscrito/a y dado/a de alta en la Seguridad Social.

A efectos de promoción interna, las categorías establecidas en el grupo profesional I se fijarán por libre designación de las empresas.

Los/as trabajadores/as del nivel IV que lleven al menos 3 años en dicho nivel podrán solicitar su ascenso al nivel III.

Los/as trabajadores/as del nivel III que lleven al menos 5 años en el mismo, podrán solicitar su ascenso al nivel II.

La empresa dispondrá de un plazo de quince días para contestar, aceptando o denegando el ascenso solicitado, motivando en este último caso, las causas que la llevan a denegar el mismo. Los efectos económicos del ascenso, se devengarán en todo caso, desde la fecha en el que la empresa conteste de forma afirmativa la promoción solicitada.

ARTÍCULO 39° IGUALDAD EFECTIVA

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. En consecuencia, las partes firmantes del Convenio Colectivo, acuerdan prestar especial atención a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, publicada en el BOE del 23 de marzo de 2.007. De acuerdo con la Ley, serán de atención preferentes las siguientes materias:

- El acoso sexual y por razón de sexo.
- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- El riesgo durante el embarazo y la lactancia.

TÍTULO V

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 40° DELEGADOS/AS DE PERSONAL

Los/as Delegados/as de Personal son los miembros que representan al conjunto de los/as trabajadores/as de la Empresa, que lo han elegido para la defensa dé sus intereses. Según la legislación vigente podrán constituirse en Comités de Empresa, con los requisitos necesarios para ello, y con la función de órgano de representación.

ARTÍCULO 41° DERECHOS DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Los/as delegados/as de personal tendrán los derechos y competencias previstos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Podrán intervenir ante la dirección de la empresa a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en material laboral, seguridad e higiene y de seguridad social, así como al respecto a los pactos y usos de las empresas que estén en vigor, ejercitando en su caso cuantas acciones sean pertinentes ante los organismos y tribunales competentes.

ARTÍCULO 42° INFORMACIÓN ALÍA DELEGADOIA DE PERSONAL Y HORAS SINDICALES

En estas materias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 43° 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 será/n responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

ARTÍCULO 44° GARANTÍAS SINDICALES

La Empresa respetará el derecho de todos los/as trabajadores/as a sindicarse libremente. No podrán sujetar el empleo de unía trabajador/a a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco a despedir ni perjudicar de otra forma a causa de la afiliación sindical del trabajador.

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

ARTÍCULO 45° 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 la que pertenece

La cuantía de la cuota

Número de cuenta corriente o libreta de ahorro que debe ser transferida.

TÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 46° PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación, técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los/as trabajadores/as y la empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Empresa, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Título.

Toda falta cometida por los/as trabajadores/as, podrá ser clasificada en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su clasificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al/a trabajador/a.

La imposición de sanciones por faltas muy graves, será notificada a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

ARTÍCULO 47° GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes

c) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad ó accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.

e) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa, o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los úti-

les, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiese derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado/a o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan graves perjuicios para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o la prestación de servicio, y siempre que previamente, hubiese mediado la oportuna advertencia de la empresa.

I) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometida contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, y siempre que hubiera mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses, o en veinte durante un año, debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes, propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o a prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicómana, si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

I) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m)Las derivadas de los apartados l.d) y 2.1 y m) del presente artículo, cuando revistan especial gravedad.

n) Las reincidencias en la comisión de faltas graves, considerando como tal, aquella situación en la que, con anterioridad al momento dé la comisión del hecho, el/a trabajador/a hubiese sido sancionado dos ó más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza durante el periodo de un año.

ARTÍCULO 48° SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a. Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo, de catorce días a un mes, y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencias de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro, u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

ARTÍCULO 49° PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

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

ARTÍCULO 51° PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita alfa trabajador/a, 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 64.1.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el 10.3.3. de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical.

ANEXO I

Tabla salarial metal ejercicio 2013

Grupo profesional	*Salario base*	*Plus de residencia*	*Total*
Grupo 1	854,41	213,60	1.068,01
Grupo 11	806,95	201,74	1.008,69
Grupo III	797,44	199,36	996,80
Grupo IV	787,96	196,99	984,95
Grupo V	656,84	164,21	821,05

Plus desgaste de herramientas año 2013: 36,30 Euros
Plus altura hasta 4 metros: 15,56 Euros
De 4 a 8 metros: 31,11 Euros
Superior a 8 metros: 82,97 Euros
Plus de disponibilidad: 7,41 Euros/día

ANEXO II

Tabla salarial metal ejercicio 2014

Grupo profesional	*Salario base*	*Plus de residencia*	*Total*
Grupo l	858,68	214,67	1.073,35
Grupo II	810,98	202,75	1.013,73
Grupo III	801,43	200,36	1.001,79
Grupo IV	791,90	197,98	989,88
Grupo V	660,12	165,03	825,15

Plus desgaste de herramientas año 2013: 36,48 Euros
Plus altura hasta 4 metros: 15,64 Euros
De 4 a 8 metros: 31,27 Euros
Superior a 8 metros: 83,38 Euros
Plus de disponibilidad: 7,45 Euros/día

ANEXO III

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO I

Titulado Universitario (Grado Superior o medio). Peritos.
Jefe de Taller (con formación cualificada y acreditada).
Jefe Administrativo.

GRUPO II

Oficial de 1.ª
Oficial Administrativo
Capataz.
Ayudante de Ingeniero o Arquitecto.

GRUPO III

Oficial de 2.ª
Auxiliar Administrativo. Especialista.
Conductor.

GRUPO IV

Ayudante. Mozo.
Cobrador. Limpiador/a

GRUPO V

Trabajadores en formación.
Trabajadores menores de 18 años.

ANEXO IV

COMISIÓN PARITARIA

Por la Confederación de Empresarios

D. Miguel Ángel López Sánchez
D. Pedro A. Contreras López
D. Alejandro Ramírez Hurtado

Por la parte Social

Por CCOO
D. José María Pedraza Cádiz
D. José Manuel Nepomuceno

Por UGT
D. Liasin Ahmed Zaglul