



Ceuta, a 6 de julio de 2007.- EL DIRECTOR PROVINCIAL.- Fdo.: Carlos A. Torrado López.

Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo y Asuntos Sociales

REPRESENTACIÓN ECONÓMICA

D. Pedro A. Contreras López
D. Miguel A. López

1.858.- VISTO el texto del Convenio Colectivo del SECTOR DEL METAL, (5100245) para el período 01.01.2007 a 31.12.2009, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 del Real Decreto Leg. 1/95, de 24 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2º b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

En la ciudad de Ceuta, a 2 de julio de 2007, cuando son las 19,30 horas se reúnen en el domicilio Social de Comisiones Obreras de Ceuta, en C/ Alcalde Fructuoso Miaja n.º 1, 2.ª planta, los señores que al margen se reseñan, componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector del METAL de Ceuta.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO ACUERDA

El punto único para tratar en el orden del día: Cierre de las Negociaciones del Convenio Colectivo.

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, con notificación a la Comisión Paritaria.

Abierta la sesión, se acuerda lo siguiente:

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

1.º) La ratificación y aprobación definitiva de los acuerdos alcanzados en las distintas reuniones celebradas.

Ceuta, a 9 de julio de 2007.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: José Genaro García-Arreciado Batanero.

2.º) Aprobar el texto del Convenio Colectivo que se acompaña a la presente acta.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL METAL DE CEUTA 2007 - 2009 ACTA FINAL

3.º) Remitir copia de la presente acta y del texto del Convenio Colectivo a la Autoridad Laboral competente para su depósito, registro y correspondiente publicación.

Así lo acuerdan, y en prueba de conformidad, lo firman en Ceuta, en la fecha arriba indicada.

ASISTENTES

SECTOR DEL METAL CONVENIO COLECTIVO DE LA CIUDAD DE CEUTA 2007-2009

REPRESENTACIÓN SOCIAL

TITULO I

Por CCOO

DISPOSICIONES GENERALES

D. Manuel Fandiño García
D. David Herrera Benítez

ARTÍCULO 1.º ÁMBITO FUNCIONAL

Por U.G.T.
D. Mohamed Ahmed Dorado
D. Eloy Verdugo Guzmán
(Asesor de U.G.T.)
D. Juan Luis Aróstegui Ruiz
(Asesor de CC.OO.)

El presente Convenio colectivo obliga a las empresas y trabajadores 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, así como aquellas empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

ARTÍCULO 2.º- ÁMBITO PERSONAL

Quedan comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio todos aquellos trabajadores 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 y personal de alta dirección.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

ARTICULO 3.º 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 TRES AÑOS, desde el 1 de Enero de 2007 hasta el 31 de diciembre del año 2.009, 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 figurará propuesta de un calendario de reuniones que permita negociar su renovación.

ARTICULO 4.º 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.

ARTICULO 5.º 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.

ARTICULO 6.º COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria del Convenio es el órgano de interpretación, adaptación y vigilancia de las condiciones pactadas y tendrá como competencias las previstas en la legislación vigente, en cada momento. Se compondrá de un máximo de ocho vocales cuatro por cada parte actuante y en paridad de miembros.

Podrán nombrarse asesores por cada parte de común acuerdo, los cuales tendrá voz pero no voto.

TÍTULO II CONDICIONES LABORALES

ARTICULO 7.º 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 para el desayuno.

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 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.

ARTICULO 8.º VACACIONES

Durante la vigencia del presente Convenio, todos los trabajadores disfrutarán, dentro de cada año natural, de unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o prorrateo del tiempo trabajado, a razón del salario base, antigüedad, plus de residencia y complementos personales, en el período comprendido entre el 1.º 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 Delegado del Personal, en el primer trimestre del año de modo que cada trabajador conozca la fecha de sus vacaciones, como mínimo con dos meses de antelación. Previo acuerdo entre empresa y trabajador las vacaciones podrán dividirse en dos períodos distintos, sin que ninguno de ellos, puedan ser inferior a diez días, así como disfrutarlas en otros períodos del año.

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

Aquellos trabajadores 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.

ARTICULO 9.º CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

1.º Atendiendo a las características socioeconómicas de la Ciudad de Ceuta, las partes convienen en que el contrato eventual por circunstancias de la producción pueda tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

2.º En caso de que se concierte por un tiempo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite de doce meses.

3.º Los contratos se extinguirán llegando 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 total del contrato alcance los doce meses, pudiendo sustituirse el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho preaviso.

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

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

ARTÍCULO 10.º FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

De conformidad con la remisión a la negociación colectiva en el apartado 2 b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/97, de 26 de diciembre, o norma legal que lo sustituya, se acuerda que los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, que se concierten en éste ámbito, podrán ser convertidos, en contratos para el fomento de la contratación -indefinida, sujetos al régimen jurídico establecido en la expresada disposición adicional.

ARTÍCULO 11.º 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 12.º TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

Las empresas afectadas por el Convenio, por el tiempo mínimo imprescindible y cuando así lo exijan excepcionales y perentorias necesidades, podrán encomendar a sus trabajadores, el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior y de la misma especialidad a la que ostenten.

El trabajo de superior categoría se podrá realizar por un período continuado no superior a seis meses, durante un año, u ocho meses de manera discontinua durante un período de dos años.

Si superados estos plazos se mantiene la necesidad de cubrir el puesto de trabajo de la categoría y la especialidad desempeñada, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

Cuando se desempeñe trabajos de superior categoría, el trabajador 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 trabajador para realizar tareas de una categoría inferior, esto sólo podrá llevarse a cabo por un tiempo no superior a treinta días, manteniéndose la retribución y demás derechos de la categoría profesional que ostenta.

ARTÍCULO 13.º LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores 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.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta 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 lo 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.

ARTÍCULO 14.º FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES

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 15.º ROPA DE TRABAJO

Las empresas afectadas por este Convenio dotarán a su personal fijo y eventual, sin distinción de edad ni sexo, de dos equipos de ropa de trabajo cada año, siendo los mismos idóneos para las condiciones climatológicas y adecuadas a las tareas y trabajos que tengan asignados.

El vestuario de invierno constará de jersey y chaquetón (que se entregará una sola vez al año) y cuya entrega habrá de coincidir con 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.

ARTÍCULO 16.º SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

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

Será de uso obligatorio, por parte de los trabajadores, 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 delegados de prevención vigilarán y en su caso paralizarán, la prestación de cualquier servicio que pueda resultar peligroso para la integridad física del trabajador, 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 trabajadores, a participar en el ámbito de la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

TÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTICULO 17º SALARIO BASE

Para 2.007, se estará a lo dispuesto en el anexo 1 del presente convenio. Para 2.008, se realizará una subida equivalente al IPC al 31.12.07. Para 2009, se realizará una subida equivalente al IPC al 31-12-08.

ARTICULO 18º PLUS DE ANTIGÜEDAD

Consistirán en trienios del 4% del Salario Base.

ARTICULO 19º PLUS DE RESIDENCIA

Será el establecido en el anexo I del presente Convenio.

ARTICULO 20º PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen dos pagas extraordinarias que se harán efectivas -los días 15 de Julio y 15 de Diciembre. Ambas gratificaciones estarán compuestas de Salario Base, Antigüedad y Residencia.

Así mismo, se establece una gratificación extraordinaria, que incluirá los conceptos Salario Base, Antigüedad y Residencia, y que se abonará el 15 de marzo en los siguientes términos:

- Para el año 2007: a razón de Quince días.
- Para el año 2008: a razón de Dieciocho días.
- Para el año 2009: a razón de veintidós días.

ARTICULO 21º ABONO DE ATRASOS

El abono de atrasos será con carácter retroactivo desde 01.01.07 y se harán efectivos dentro del mismo mes si la publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta es con fecha anterior al día 15 y dentro de la primera quincena del mes siguiente, si la misma se realiza después del 15.

Para el ejercicio 2007, queda exceptuado del abono de atrasos, el Plus de Trabajo en Altura, que en su caso, pudiera corresponderles a los trabajadores afectados por el presente Convenio.

ARTICULO 22º 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 todas la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.
- c) Ningún trabajador permanecerá en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

ARTICULO 23º PLUS POR DESGASTE DE HERRAMIENTAS

A todo el personal que por decisión de la empresa aporte herramientas necesarias para el trabajo, le serán abonadas 25 euros mensuales en concepto de plus extrasalarial para compensar los gastos originados al trabajador.

ARTICULO 24º PLUS DE TRABAJO EN ALTURA

El personal que de forma habitual realice trabajos en alturas de 4 metros o superiores, percibirán la cantidad mensual de 15 euros.

El abono, en su caso, del presente plus no devengará atraso alguno durante el ejercicio 2007, siendo abonado en los supuestos en los que correspondiera, a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta (BOCE)

ARTICULO 25º HORAS EXTRAORDINARIAS.

La realización de horas extraordinarias por el trabajador 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 el 100x100 de recargo sobre el valor de la hora ordinaria de cada categoría.

ARTICULO 26º ANTICIPOS

El Trabajador 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.

TITULO IV

CONDICIONES SOCIALES

ARTICULO 27º 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 trabajador.

ARTICULO 28º 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 trabajador o sus herederos, independientemente de lo que se regule en el resto de legislación vigente, aplicable en ese sentido.

ARTICULO 29º EXCEDENCIAS

Todo trabajador, 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 un año ni superior a cinco años. Entre el reingreso y la siguiente petición de excedencia, en su caso, deberá transcurrir un año como mínimo. El trabajador excedente deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la excedencia.

El trabajador 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 trabajador. Finalizada la excedencia sin la incorporación voluntaria del trabajador, en el plazo máximo de dos meses, la empresa dispondrá libremente de la plaza.

ARTÍCULO 30º 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 trabajadores de la empresa contratista saliente, pasan a estar adscritos 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 trabajadores autónomos 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 contratista, 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 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 cliente 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 trabajadores de un 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 trabajadores 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 trabajador del servicio subrogado.

Los trabajadores 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 a que se refiere el párrafo anterior, pasará a la nueva empresa adjudicataria, hasta el momento de la incorporación de éstos.

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 trabajadores 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 trabajador 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).

No operará en ningún caso la figura de la subrogación, cuando en la empresa saliente los trabajadores fuesen socios-cooperativistas, salvo que el sociocooperativista 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 trabajador percibirá con cargo exclusivo a su anterior empresa, los haberes de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudieran 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 trabajadores las siguientes cláusulas condicionantes:

a) No se podrá subrogar trabajadores 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 trabajadores que tengan en la empresa cesante una antigüedad inferior a seis meses.

c) Solo serán objeto de subrogación los trabajadores que hayan sido contratados para la función de mantenimiento, y así conste, en los contratos, salvo que se acredite fehacientemente que el trabajador 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 trabajadores objeto de la subrogación, y al día en sus obligaciones tributadas y de Seguridad Social.

ARTÍCULO 31° PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los trabajadores 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 trabajador acredite que cursa con regularidad estos estudios.

ARTICULO 32° PERÍODO DE PRUEBA

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

ARTICULO 33° 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 trabajador, entregando una copia al interesado.

El trabajador 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.

ARTICULO 34° 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.

ARTICULO 35° INGRESOS-ASCENSOS-PROMOCIÓN INTERNA

Las empresas previo al ingreso del trabajador cumplimentará la normativa establecida en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan, respecto al ingreso en plantilla. El trabajador ingresado deberá desde el primer día, ser inscrito y dado 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 trabajadores del nivel IV que lleven al menos 3 años en dicho nivel podrán solicitar su ascenso al nivel III.

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

La empresa dispondrán 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.

TITULO V

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 36° DELEGADOS DE PERSONAL

Los Delegados de Personal son los miembros que representan al conjunto de los trabajadores de la Empresa, que lo han elegido para la defensa de 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.

ARTICULO 37.º DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Los delegados 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.

ARTICULO 38° INFORMACIÓN AL DELEGADO DE PERSONAL Y HORAS SINDICALES

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

ARTICULO 39° ASAMBLEAS Y REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO

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

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

ARTICULO 40° GARANTÍAS SINDICALES

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

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

ARTÍCULO 41.º COBRO DE CUOTA SINDICAL

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

TITULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 42° PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto funda-

mental 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 trabajadores 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 trabajadores, 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 trabajador.

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

ARTICULO 43° 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 acredite 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 o accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.

e) La suplantación de otro trabajador, 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 defectos o anomalías observados en los útiles, 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 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.

l) 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 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.

l) 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 de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza durante el periodo de un año.

ARTÍCULO 44º 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 45º 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.

ARTICULO 46º PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador, 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

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

TABLA SALARIAL METAL EJERCICIO 2007

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS DE RESIDENCIA	TOTAL
GRUPO I	771,96 Euros	192,99 Euros	964,95 Euros
GRUPO II	729,08 Euros	182,27 Euros	911,35 Euros
GRUPO III	720,49 Euros	180,12 Euros	900,61 Euros

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS DE RESIDENCIA	TOTAL
GRUPO IV	711,92 Euros	177,98 Euros	889,90 Euros
GRUPO V	576,85 Euros	144,21 Euros	721,06 Euros

Plus por desgaste de herramientas año 2007: 25,00 Euros

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

1.859.- La Excm. Sra. Consejera de Asuntos Sociales, D.^a Carolina Pérez Gómez, en virtud de la delegación conferida por el Presidente de la Ciudad, al amparo del artículo 14.2 del Estatuto de Autonomía, por Decreto de 21 de junio de 2007 y conforme a lo dispuesto en los artículos 21 de la Ley 7/85 y 24 del Real Decreto Legislativo 781/86, propuso al Consejo de Gobierno, la aprobación de una convocatoria de subvención a conceder a asociaciones de vecinos y entidades ciudadanas sin ánimo de lucro, la cual fue aprobada por el citado Consejo con fecha 9 de julio de 2007.

ANTECEDENTES DE HECHO

A fin de colaborar con las Asociaciones de Vecinos y entidades ciudadanas sin ánimo de lucro para la realización de proyectos municipales de interés ciudadano, la Consejera de Asuntos Sociales estima oportuno realizar una convocatoria de subvenciones, recogiendo las Bases, criterios y procedimientos a que debe ajustarse su concesión durante 2007.

El Presupuesto de Gastos de la ciudad para el ejercicio 2007, contemplan la Partida 226.09.313.3.006.05 "Políticas desarrollo Socio-laboral", una dotación económica para tal finalidad, RC 200700053875.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1.- Ley orgánica 1/95, de 13 de marzo por la que se aprueba el ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA (EAC), cuyo artículo 30 establece que "la Ciudad de Ceuta se regirá, en materia de procedimiento administrativo, contratos, concesiones, expropiaciones, responsabilidad patrimonial, régimen de bienes y demás aspectos del régimen jurídico de su Administración, por lo establecido, con carácter general, por la legislación del Estado sobre Régimen Local, sin perjuicio de las especialidades derivadas de la organización propia de la Ciudad establecidas por el Estatuto".

2.- LEY DE BASES DE RÉGIMEN LOCAL (LrBRL) 7/85, de 2 de abril: El artículo 25 k) en conexión con el art. 21.1.15ª y 18ª EAC, señala la competencia del Municipio en las siguientes materias:...) "Promoción y fomento de la cultura en todas sus manifestaciones y expresiones.....; asistencia social..."

3.- Reglamento de subvenciones de la Ciudad de Ceuta de 14 de enero de 2005 (RSC). El artículo 1 señala como objeto del presente Reglamento la regulación dentro del ámbito de la Ciudad Autónoma de Ceuta, del procedimiento para el otorgamiento de subvenciones por parte de la Administración de la Ciudad, sus organismos autónomos y las sociedades mercantiles de ella dependientes con sujeción a lo dispuesto en la Ley 38/2003 general de subvenciones, así como el Régimen de abono, justificación, control reintegro y régimen sancionador de dichas subvenciones.

El art. 2 dispone que de acuerdo con lo dispuesto en la Ley General, 93 se entiende por subvención toda entrega de dinero realizada por cualquiera de los sujetos enumerados en el art.1 a favor de personas físicas o jurídicas, públicas o privadas cuya actividad tenga por objeto el fomento de una actividad de utilidad pública o interés social o de promoción de una finalidad pública."

El artículo 4.a) establece que "tendrán la consideración de subvenciones regladas aquellas que se otorguen con arreglo a los principios de publicidad, libre concurrencia y objetividad".

4.- Presupuesto General de la Ciudad de Ceuta para el ejercicio 2007.

5.- Por Decreto de Presidencia de fecha 21 de junio de 2007, se procede el nombramiento la Excm. Sra. D.^a CAROLINA PÉREZ GÓMEZ, como Consejera de Asuntos Sociales.- a la que corresponde el ejercicio de la competencias de la de la Ciudad Autónoma de Ceuta en las siguientes materias: "a) Asistencia social, prestación de los servicios sociales y de promoción y de reinserción social... d) La concesión y gestión de subvenciones para entides y centros en las áreas... colectivos en riesgo de exclusión social".

PARTE DISPOSITIVA

Se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a las Asociaciones de vecinos y entidades ciudadanas sin ánimo de lucro para la realización de proyectos municipales de interés ciudadano, durante el año 2007.

El Presupuesto de Gastos de la ciudad para el ejercicio 2007, contempla en la Partida 226.09.313.3.006.07 "Políticas desarrollo socio-laboral", una dotación económica para tal finalidad, por una cantidad de 390.200,00 E.- (TRESCIENTOS NOVENTA MIL DOSCIENTOS EUROS).

Publicar esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

CONVOCATORIA PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES A ASOCIACIONES DE VECINOS Y ENTIDADES CIUDADANAS SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA LA REALIZACIÓN DE PROYECTOS MUNICIPALES DE INTERÉS CIUDADANO PARA EL AÑO 2007.

Primero.- Objetivo de la convocatoria.

La presente convocatoria se realiza en régimen de concurrencia competitiva y tiene como objeto fijar los criterios y procedimientos para la concesión de subvenciones a asociaciones de vecinos y entidades ciudadanas sin ánimo de lucro, reconocidos por la Ciudad Autónoma de Ceuta, para la realización de proyectos municipales de interés ciudadano, así como para el fomento y promoción de actividades sociales de interés público, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1.d) del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.