

**DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA.
ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

729.- VISTO el texto del acta del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS Y LOS/AS TRABAJADORES/AS, DEDICADOS/AS AL TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE CEUTA, PARA EL PERIODO 2024-2026 que fue suscrito, con fecha 11 de Septiembre de 2024, de una parte por los representantes de la Confederación de Empresarios de Ceuta y en representación de los Trabajadores por la Unión General de Trabajadores de Ceuta y Comisiones Obreras de Ceuta y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, 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.

DELEGADA DEL GOBIERNO EN CEUTA
CRISTINA PÉREZ VALERO
FECHA 30/09/2024

VIII CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS Y LOS/AS TRABAJADORES/AS, DEDICADOS/AS AL TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE CEUTA, PARA EL PERIODO 2024-2026

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTICULO 1º.- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre las empresas y trabajadores/as de Ceuta, dedicados a las actividades de Transportes locales de Mercancías, Aridos, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares de RENFE, Transportes de Larga Distancia y Grúas Autopulsadas.

El presente Convenio, será de aplicación en todo el término Municipal de Ceuta y en todos aquellos lugares donde los/as trabajadores/as acogidos/as a este, realicen su cometido.

Quedará excluido de este Convenio, el personal cuya relación laboral con la empresa sea de carácter especial, a tenor de lo dispuesto en los artículos 1.3c y 2.1a del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 2º.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una duración de (3) TRES años, prorrogables por períodos de un año. Con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta (BOCCE), desplegará sus efectos desde el 1 de Enero de 2024, y tendrá una vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2026.

En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, con tres meses de antelación, como mínimo, se verá prorrogado por años sucesivos en sus propios términos, salvo las cuestiones económicas que serán objeto de negociación expresa. En lo no previsto en el presente punto, resultará de aplicación lo establecido en el artículo 85.3 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 3º.- NATURALEZA

Las condiciones pactadas en este convenio, forman un todo orgánico e indivisible.

ARTICULO 4º.- COMPENSACION Y ABSORCION

Las condiciones económicas y salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio pacto, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

Habida cuenta, por tanto de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales, que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a los conceptos retributivos vigentes con anterioridad a este Convenio, superan el nivel total del mismo. En caso contrario, se consideran absorbidas por las mejoras pactadas; la comparación será anual y global.

ARTICULO 5º.- GARANTIA “AD PERSONAM”

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente “*ad personam*”.

ARTICULO 6º.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION

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, mediar 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.

- vos 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 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 concurren 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-

CAPITULO II ORGANIZACIÓN, CLASIFICACION, INGRESOS Y ASCENSOS

ARTICULO 7º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, corresponderá a la Dirección de la Empresa.

Para la implantación, por la empresa, de modificaciones que afecten sustancialmente a las condiciones generales de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 8º.- CLASIFICACION PROFESIONAL

Las categorías profesionales consignadas en el presente Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los cargos enumerados, si la necesidad o volumen de las empresas no lo requieren. No obstante, si en alguna empresa se ocupa algún/a trabajador/a de grupo o categoría profesional no incluido en el mismo, se entenderá ampliado provisionalmente el cuadro de la tabla de categorías hasta la negociación de un nuevo Convenio, y se procederá mientras tanto, a la asimilación con el nivel retributivo básico y complementos que correspondan a dicha categoría profesional, teniendo en cuenta la equiparación y su definición que puedan deducirse del Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de fecha 13 de Enero de 1998, o norma legal que la sustituya.

ARTICULO 9º.- DEFINICION DE CATEGORIAS

CATEGORIAS PROFESIONALES DEL GRUPO ADMINISTRATIVO

En el grupo profesional de trabajadores/as administrativos/as o de oficinas, se consideran comprendidos cuantos en despachos y oficinas ejecutan de una manera habitual funciones de contabilidad, despachos y correspondencia, archivo, ficheros, preparación de documentos, estadísticas y otras análogas.

Comprende este grupo las siguientes categorías:

JEFE/A DE NEGOCIADO

Es el/la que, bajo la dependencia de un/a jefe/a superior, y al frente de un grupo de trabajadores/as administrativos/as, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.

OFICIAL DE PRIMERA

Es aquel/la empleado/a que a las órdenes de un/a jefe/a de negociado u otro/a de superior categoría, y bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despachos de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de su categoría profesional.

OFICIAL DE SEGUNDA

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos/as trabajadores/as que subordinados/as al/a Jefe/a de Oficina, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, liquidación, cálculo, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los/as taquimecanógrafos/as.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Corresponde a esta categoría profesional, el/la trabajador/a que, con conocimientos elementales de carácter burocráticos, ayuda a sus superiores/as en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confecciones de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilarán a esta categoría los/as mecanógrafos/as.

COBRADOR/A DE FACTURAS

Se entenderá por cobrador/a de facturas, al trabajador/a que tiene por misión como su nombre indica, cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que hará en perfecto orden y en tiempo oportuno. Deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los/as clientes/as.

CATEGORIAS PROFESIONALES DEL GRUPO DE TRANSPORTE**ENCARGADO/A DE ALMACEN**

Es el que con dedicación exclusiva y a tiempo completo en los almacenes de la empresa, dirige el funcionamiento de la gestión y control del mismo, así como la organización del trabajo del reparto de mercancía. Deberá atender al cliente, resolviendo las posibles quejas que le sean planteadas respecto al servicio o al personal de su competencia, manteniendo informada en todo momento a la dirección de la empresa. Será el responsable directo del personal a sus órdenes y deberá efectuar el plan de trabajo de todas las personas que integran la plantilla, controlando su asistencia y horarios de trabajo.

CONDUCTOR/A

Es el/a trabajador/a que, aún estando en posesión del carnet de conducir de la clase "E", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga con participación activa en ésta, situándose en la caja del vehículo, si ello fuese necesario, más sin conducción de los bultos desde el lugar en que se encuentren hasta el vehículo o viceversa.

Puede ser empleado/a para realizar viajes acompañando al/a Conductor/a mecánico/a, sirviéndole de ayudante/a. Si se le exigiere, deberá dar parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, y deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos medianamente previstos que se fijen.

MOZO/A DE CARGA Y REPARTIDOR/A DE MERCANCIAS

Es el/a trabajador/A cuya tarea únicamente requiere la aportación de su esfuerzo muscular y de su atención, sin que se exija una destacada práctica o un reconocimiento previo, efectuará la recogida y entrega de mercancías, dicha entrega se realizará de puerta a puerta. En la operación de carga o descarga de mercancía, el/la conductor/a del vehículo que la transporta, procurará estacionar el mismo, lo más cerca posible del establecimiento al que se ha de depositar o retirar dicha mercancía.

ARTICULO 10º.- INGRESOS

Los ingresos de nuevo personal (fijos, interinos y eventuales) en las empresas afectadas por este Convenio, se realizarán de acuerdo con la Legislación vigente.

El período de prueba no podrá exceder de SEIS MESES para los/as técnicos/as titulados/as. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores/as, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los/as trabajadores/as que no sean titulados/as. Durante el período de prueba el/a trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla.

ARTICULO 11º.- ASCENSOS

Solamente a los efectos económicos, los/as auxiliares que tengan 10 y 20 años respectivamente de antigüedad en las empresas, se les abonarán un plus consistente en el 100% de la diferencia total con la categoría de oficial 2ª, para los de 10 años, y Oficial 1ª para los de 20 años. Al objeto de hacer menos gravoso para las empresas estas diferencias de categoría, cada año se asimilarán a efectos económicos solamente de auxiliares administrativos que serán, los que cumpliendo las condiciones antes mencionadas, poseen mayor antigüedad en la categoría.

Los/as trabajadores/as pertenecientes a la plantilla de la empresa, tendrán derecho preferente a ocupar un puesto de superior categoría. Por dicho motivo cuando se produzca una vacante, y esta vaya a cubrirse la empresa lo comunicará a los/as trabajadores/as por si estos quisieran ser incluidos dentro del proceso de selección que pueda arbitrar la empresa, siempre y cuando demuestren reunir los requisitos exigibles para ello.

**CAPITULO III
JORNADA, LICENCIAS Y VACACIONES****ARTICULO 12º JORNADA LABORAL**

La jornada laboral para todos los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, considerándose dentro de esta jornada un descanso máximo de 20 minutos para tomar el bocadillo. La jornada en cómputo anual será de 1.825 horas con 27 minutos anuales.

En el ámbito de cada empresa, se elaborará anualmente el calendario de jornada laboral que afecta a todos los/as trabajadores/as, el cual se expondrá en el tablón de anuncio o en sitio visible, para general conocimiento de los trabajadores afectados.

Se considerarán inhábiles las fiestas establecidas por los Organismos competentes, con un máximo de 12 días de fiesta nacionales y dos locales.

También y de acuerdo con la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa y conforme al acuerdo de cooperación del Estado Español con la Comisión Islámica de España de 28 de abril de 1992, las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan y que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, podrán sustituir a cualquiera de las fiestas establecidas a nivel nacional o local, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables, o con cargo a las vacaciones anuales conforme a lo establecido en el artículo 15º del presente Convenio. Tal petición de sustitución será a petición de los fie-

les de las Comunidades Islámicas de España, obrando como criterio general la concesión de la permuta de las fiestas siempre que las necesidades del servicio para atención al cliente así lo permitan

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

El día de IDU AL-ADHA celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abrahán.

La presente situación también resultará de aplicación a las celebraciones similares de otras confesiones religiosas diferentes a la católica.

Así mismo, se considerarán inhábiles a los efectos laborales todos los sábados y domingos para las empresas que lo tengan así establecido, y únicamente los sábados por la tarde y domingos para aquellas otras empresas que vinieran aplicando esa jornada hasta la fecha, procurándose estos últimos acomodarse a las primeras en la medida de sus posibilidades.

En el caso del segundo supuesto del párrafo anterior, durante los meses de Junio a Septiembre ambos inclusive, el personal administrativo seguirá descansando en sábados alternos, excepto en aquellas empresas que no tengan trabajadores/as suficientes para cubrir los puestos de trabajo, en cuyo caso descansarán como mínimo un sábado a mes.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, o en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador/a, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el periodo de descanso semanal, incrementadas en un 75 %, salvo descanso compensatorio equivalente.

ARTICULO 13º.- OTROS TIPOS DE JORNADAS

JORNADAS ESPECIALES

Para los transportes por carretera en la determinación del cómputo de Jornada, se distinguirá entre trabajo efectivo y tiempo de presencia del trabajador por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta y otras similares en las que el/a trabajador/a aunque no preste trabajo efectivo se haya en disposición de la empresa.

A estos efectos se considerarán:

Trabajo efectivo.- Es aquel en el que el/a trabajador/a se encuentra a disposición del/a empresario/a y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte, u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Tiempo de Presencia.- Es aquel en el/a trabajador/a se encuentra a disposición del/a empresario/a sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea, como mínimo, de igual cuantía que la hora ordinaria de trabajo.

En lo no previsto en este artículo, resultará de aplicación lo establecido en el RD 1561/1995 de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

NAVIDADES

Se establece la jornada ordinaria y única de 09,00 a 13,00 horas, para los días de Nochebuena y Fin de año (Nochevieja).

FIESTAS PATRONALES

Cuando por disposición Oficial o convenio del sector de Comercio de Ceuta se produzca el cierre de los mismos por las tardes, las empresas de Transporte en general procurarán acomodar su horario de tarde al mismo, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

Igualmente esta redistribución de jornada le será de aplicación, a las empresas dedicadas al transporte de áridos, cuando en este caso las circunstancias antes aludidas se refiera al Sector de la Construcción.

ARTICULO 14º.- JORNADA REDUCIDA

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitali-

zación y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

ARTICULO 15º.- LICENCIAS Y PERMISOS

El/a trabajador/a, previo aviso y justificación si procede, podrá faltar o ausentarse con derecho a remuneración completa, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días en los casos de nacimiento de hijos/as y por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) 1 día por traslado de domicilio dentro de la localidad y 4 si supusiera desplazamiento.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Por exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, el tiempo necesario.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- i) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- j) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
- k) El día de la Primera Comunión de hijo/a. La presente licencia también resultará de aplicación a las celebraciones similares de otras confesiones religiosas diferentes a la católica.
- l) Se establece un día de asuntos propios por cada año natural, para los/as trabajadores/as del sector, que se disfrutarán a libre disposición de los/as mismos/as sin necesidad de justificación, con el único requisito de comunicación a la empresa, con al menos una antelación de una semana. Si en un mismo centro de trabajo o departamento, se diese la circunstancia de la coincidencia de dos o más trabajadores/as que soliciten el disfrute de esta licencia en la misma fecha, la empresa con el objeto de garantizar el normal funcionamiento de la misma, optará por conceder el disfrute de ese día por riguroso orden de presentación ante la misma de la solicitud, debiendo quedar siempre bien atendido el servicio.
- m) En lo no previsto en este artículo, resultará de aplicación lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 16º.- VACACIONES

- A) Todos los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a un mes natural de vacaciones al año, percibiéndose el sueldo base, la antigüedad, el plus de residencia y el plus de transporte.
- B) El calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el/a Trabajador/a, conociendo éste/a la fecha que le corresponda, dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.
- C) El período de vacaciones se fijará de común acuerdo entre el/a empresario/a y el/a trabajador/a y, en el caso de que varias personas soliciten el mismo mes se aplicará rotatividad entre ellos. Dicha rotatividad se comenzará a aplicar a partir del primer año de vigencia del presente convenio. El referido período vacacional se disfrutará preferentemente durante los meses de Junio a Septiembre, siempre y cuando la actividad de la Empresa lo permita, teniendo preferencia los/as trabajadores/as con hijos/as en edad escolar, siempre que ello sea posible.
- D) De común acuerdo entre el/a empresario/a y el/a trabajador/a se podrá dividir el período vacacional en dos quincenas, pero siempre el disfrute deberá comenzar el 01 y el 16 de cada mes, y si coincide el primer día de vacaciones con sus días de descanso los disfrutará cuando terminaran las vacaciones el resto de los/as empleados/as.
También de común acuerdo, los/as trabajadores/as fieles de la Comunidad Islámica, podrán deducir de su período vacacional anual, el disfrute de los días de IDU AL-FITR y IDU AL-ADHA, anteriormente citados en el art. 12º de este Convenio. La presente situación también resultará de aplicación a las celebraciones similares de otras confesiones religiosas diferentes a la católica.
- E) El/a trabajador/a tendrá derecho a percibir un anticipo de hasta un máximo del 50% de su mensualidad antes del inicio de la misma.
- F) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan
- G) En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- H) En lo no previsto en el presente artículo resultará de aplicación el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

SALARIOS Y OTRAS FORMAS DE RETRIBUCION

ARTICULO 17º.- SALARIO BASE CONVENIO

El Salario Base Convenio y demás complementos salariales del personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio, para los años 2024, 2025 y 2026 será los que figuran en los Anexos de retribuciones que se hacen constar en el mismo.

ARTICULO 18º.- PLUS DE RESIDENCIA

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá un plus de residencia consistente en el 25% del salario base correspondiente a su categoría, que figura en la tabla de retribuciones.

ARTICULO 19º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas coincidiendo con el pago de las mensualidades correspondientes a los meses de Marzo, Julio y Diciembre, por el importe de treinta días de salario base, antigüedad y transporte.

ARTICULO 20º.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

La cuantía del complemento personal por antigüedad, será del 5% por cada bienio con un máximo de dos, y del 10% para cada quinquenio. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por ciento a los cinco años, del 25 por ciento a los quince años, del 40 por ciento a los veinte años y del 60 por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años. El modelo para el cálculo de este complemento, se efectuará de acuerdo con la categoría profesional que ostente el/a trabajador/a, el último salario base que figura en la columna primera del anexo y fecha de ingreso en la empresa.

ARTICULO 21º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se estará a lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente con el límite establecido de 80 horas anuales.

La relación de las horas extras por los/as trabajadores/as se hará de manera que el cómputo anual de las mismas sea similar para todos los/as trabajadores/as afectados/as, y de acuerdo con su trabajo específico. La Dirección de la Empresa informará mensualmente al/a Delegado/a de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por trabajador/a. Estas horas se abonarán de acuerdo con lo establecido en la tabla salarial anexa a este Convenio, abonándose un 50% hasta los primeros 30 minutos y pasando éstos al abono será de la hora completa.

ARTICULO 22º.- PLUS DE TRANSPORTE

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir por los conceptos indicados y para cada categoría profesional un Plus de Transporte que se establece en la columna tercera de la tabla salarial anexa. No obstante, los conductores de larga distancia percibirán dicho plus, incrementado en la cantidad de 128,11 euros mensuales para el año 2024, y los/as mozos/as de carga y descarga, que igualmente trabajen en servicios de larga distancia, percibirán además del plus figurado en la referida columna, la cantidad de 4,55 euros diarios para 2024 por desplazamiento fuera de Ceuta, según el artículo 17º del presente Convenio. Se entiende que las cantidades expresadas forman parte del indicado plus de transporte para las mencionadas categorías profesionales. Para 2025 y 2026, corresponderán las cantidades expresadas en la tabla salarial para dicho ejercicio.

ARTICULO 23º.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Cuando el trabajo se efectúe durante el período comprendido entre 22,00 y las 06,00 horas, la remuneración de las horas trabajadas, será incrementada con un plus del 25% del salario base de este Convenio, que figura en el anexo de éste.

ARTICULO 24º.- QUEBRANTO DE MONEDA

El quebranto de moneda que las empresas abonarán a los/as cobradores/as de facturas y cajeros, se fija en 15,30 euros mensuales para 2024. Para 2025 y 2026, corresponderán las cantidades expresadas en las tablas salariales para dichos ejercicios.

ARTICULO 25º.- DIETAS

La cuantía de las dietas a que tiene derecho el personal que se desplaza a un municipio distinto de su lugar habitual de trabajo y que constituya su residencia, por razón de trabajo o servicio a la empresa, será igual para todas las categorías profesionales y en función de las cuantías que resulten de aplicar las siguientes:

Dietas Completas: Año 2024 = 39,77 euros.

Comida principal o almuerzo	30% de la Dieta Total
Cena	30% de la Dieta Total
Desayuno	10% de la Dieta Total
Cama	30% de la Dieta Total

A efecto del devengo de las dietas, se considerarán solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del/a trabajador/a, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del/a trabajador/a de su centro de trabajo, hasta la llegada al mismo.

Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al/a trabajador/a a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida a almuerzo, cuando en el servicio realizado la salida se efectúe antes de las 12,00 horas y la llegada después de las 14,00 horas.

La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el/a trabajador/a salga antes de las veinte horas y retorne después de las

veintidós.

Dará derecho a la parte de dieta correspondiente al desayuno, cuando el/a trabajador/a en comisión de servicio, no regrese a su centro de trabajo antes de las 10,00 horas.

Cuando el desplazamiento en comisión de servicio, comprenda más de un día, en el de salida percibirán la dieta completa, e igualmente en el de llegada si en este último día hubiesen de realizar las dos comidas principales.

Para 2025 y 2026, corresponderán las cantidades expresadas en las tablas salariales para dichos ejercicios.

ARTICULO 26º.- PLUS DE ALMACÉN

Aquel/la trabajador/a que tenga entre alguna de sus tareas, la responsabilidad de la gestión y control del almacén, así como la organización del trabajo del reparto de la mercancía, percibirá en 2024 la cantidad de 32,73 euros mensuales. Para 2025 y 2026, corresponderán las cantidades expresadas en las tablas salariales para dichos ejercicios.

ARTICULO 27º.- PLUS DE VINCULACION A LA BONIFICACION

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán un 8 %, sobre su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias.

El abono de esta cantidad queda expresamente vinculado al Acuerdo rubricado entre la Confederación de Empresarios de Ceuta, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Ceuta y a lo establecido en la legislación vigente, especialmente al Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.

La desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa, de la bonificación empresarial, llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a las personas trabajadoras del referido complemento retributivo.

CAPITULO V

ACCION SOCIAL Y SALUD LABORAL

ARTICULO 28º.- COMPENSACION ECONOMICA POR I.T.

La empresa completará al/a trabajador/a afectado/a por Enfermedad Común, Maternidad o Accidente de Trabajo hasta el 100% de su salario, durante un período máximo de 12 mensualidades, todo ello a partir del momento en que se produzca tal I.T.

ARTICULO 29º.- SEGURO COMPLEMENTARIO

Las empresas afectadas por el presente Convenio, quedan obligadas a suscribir una póliza de Seguro Colectivo, las contingencias de fallecimiento o incapacidad permanente, derivada ambos de accidente laboral incluido los desplazamientos “initinere”, al lugar de trabajo.

El capital mínimo asegurado, será de 13.511,82 euros, que percibirá el/a trabajador/a o sus herederos/as.

ARTICULO 30º.- CAPACIDAD DISMUNUIDA

Los/as trabajadores/as, cuya capacidad haya sido disminuida por la edad, o por encontrarse en situación de incapacidad parcial o total debidamente probada, podrán ser adaptados a otra actividad dentro de su misma empresa, respetándose el salario que percibiera antes de la citada disminución y siempre que las necesidades del servicio, así lo requieran.

En cualquier caso, habrá de estarse a lo dispuesto en 49.1 e) y 48.2 ET en relación con los arts. 22 y 25 LPRL, así como futuras reformas legales al respecto que establezcan normas de derecho necesario sobre tal cuestión.

ARTICULO 31º.- TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD

Los/as trabajadores/as acogidos al presente Convenio que realicen trabajos tóxicos o peligrosos, tendrán derecho a percibir un incremento sobre el salario base que figura en la columna 1ª del anexo del 20%, por tal concepto, que se percibirá proporcionalmente al tiempo que realice los mencionados trabajos.

El/a Delegado/a de personal será el/a encargado/a de comunicar a la Empresa los posibles trabajos que pudieran resultar tóxicos o peligrosos y en caso de discrepancia o dudas se someterán a la ordenación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Mutua de Accidentes de Trabajo o Servicio de Prevención Ajeno a la empresa.

ARTICULO 32º.- TRABAJOS REALIZADOS EN EMPRESAS DE TRANSPORTE DE ARIDOS.

Los/as conductores/as de las empresas dedicadas al transporte de áridos, devengarán un plus mensual consistente en

63,22 euros mensuales, durante el ejercicio 2024. Para 2025 y 2026, corresponderán las cantidades expresadas en las tablas salariales para dichos ejercicios.

ARTICULO 33º.- ROPA DE TRABAJO

Al personal que realice funciones de conductor/a y mozos/as, se les facilitará dos monos al año, siempre que acrediten su utilización, así como un anorak cada dos años y el resto del material que obligue en su caso el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Mutua de Accidentes de Trabajo o Servicio de Prevención ajeno a la empresa. Toda esta ropa irá impresa con el anagrama de la empresa.

ARTICULO 34º.- PREMIO DE PERMANENCIA

Para premiar la fidelidad y permanencia de los/as trabajadores/as en las empresas, se pacta que aquellos/as que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del presente Convenio, a los 65 años de edad, con una antigüedad de 10 años de servicio en la empresa, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez, equivalente a una mensualidad de salario. Igualmente, cuando en el mismo supuesto anterior, el/a trabajador/a cuente con 20 años de permanencia en la empresa, la empresa abonará una indemnización equivalente a dos mensualidades. Las cantidades se harán efectivas el día en que se cause baja en la empresa.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario total íntegro. Para evitar que a una misma Empresa, se le puedan presentar varias indemnizaciones en un mismo año, se conviene que si el/a empresario/a así lo decide, solo abonará la presente indemnización a razón de un/a trabajador/a al año, eligiéndose éste/a por orden de antigüedad en la Empresa. Lo/as productores/as dictados/as que tengan este derecho, cobrarán en los años sucesivos las referidas indemnizaciones, siguiendo el orden de antigüedad antedicho.

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

ARTICULO 35.-INAPLICACION 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 concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo cuerpo legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

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

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

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

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

Cuando el 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.

ARTICULO 36º.- MULTAS

Las multas que se impongan a los/as conductores/as, por causas imputables a la empresa o a los vehículos, serán abonadas por las respectivas empresas.

Los/as conductores/as están obligados a entregar el boletín de denuncia al rendir el viaje o servicio, y siempre con tiempo para que la empresa pueda hacer uso del derecho a recurrir la sanción.

En el supuesto de que la empresa no pudiera recurrir la sanción por retraso en la entrega del boletín de denuncia, el importe de la misma correrá a cargo del/a trabajador/a, salvo que el mencionado retraso sea debido a causa justificada.

Los/as conductores/as están obligados a poner en conocimiento de las empresas a la que pertenecen, las anomalías que surjan en los vehículos para que puedan ser subsanadas.

ARTICULO 37º.- PRIVACION DEL CARNET DE CONDUCIR

El/a conductor/a que sea privado del carnet de conducir, por Autorización Judicial o Gubernativas competentes, como consecuencia de Accidente de Circulación, causará baja en la empresa, y tendrán derecho a reingresar en la misma, conservando su antigüedad, tan pronto se encuentre en situación legal para conducir vehículos, pero ello siempre que concurran las circunstancias siguientes:

- a) Tener un mínimo de dos años de antigüedad en la empresa y en dicha categoría laboral de conductor/a, al concurrir el accidente.
- b) Que el accidente imputable al/a mismo/a, sea siempre imprudencia o infracción de tráfico que no de lugar a diligencias penales.
- c) Que sea la primera vez que se le haya impuesto la pena de privación del permiso de conducir.

Para tener derecho a lo que se pacta en este artículo, el/a trabajador/a afectado/a, tan pronto como le sea notificada la resolución por la que se le/a prive el carnet de conducir, y en el plazo de 48 horas interesará a la empresa éste beneficio, mediante escrito que unirá copia de la citada resolución; las empresas contestarán afirmativamente y en el plazo de 48 horas, cuando concurran en el/a trabajador/a los requisitos anteriormente previstos.

Repuesto el/a trabajador/a de su aptitud legal par conducir, comunicará éste/a por escrito y en el plazo de cinco días tal situación, entendiéndose que la no presentación en dicho plazo producirá la extinción de dicho beneficio.

ARTICULO 38º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las Empresas y Trabajadores/as afectado por este Convenio, vendrán obligados a cumplir y observar la normativa sobre prendas de trabajo y elementos de seguridad, de acuerdo con lo estipulado en la vigente Legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio pasarán un reconocimiento médico anual costeado por la empresa, y considerándose a todos los efectos el tiempo empleado en dicho reconocimiento, como trabajo efectivo.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 39º.- DELEGADOS/AS DE PERSONAL

Los/as delegados/as de personal ejercerán ante el/a empresario/a la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los/as delegados/as de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los/as miembros de los comités de empresa, según lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 40º.- CUOTA SINDICAL

A tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las empresas vendrán obligadas al descuento de la cuota sindical, siempre que el/a trabajador/a lo solicite por escrito.

Las empresas respetarán el derecho de todos/as los/as trabajadores/as a sindicarse libremente, no pudiendo sujetar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que esté o no afiliado/a a un sindicato; ni tampoco despedir ni perjudicar o discriminar a causa de su afiliación.

ARTICULO 41º.- TABLONES DE ANUNCIOS

En la empresa o centros de trabajo, preferentemente en lugares no accesibles al público, se dispondrá de un Tablón de Anuncios para los/as Delegados/as de Personal y Sindicatos establecidos en la empresa, en el que se podrán exponer todas las informaciones laborales y sindicales que afecten a los/as trabajadores/as.

ARTICULO 42º.- SECCIONES SINDICALES

En aplicación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato, podrán en el ámbito de la empresa, constituir secciones sindicales.

ARTICULO 43º.- CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

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

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Se estará a lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Atendiendo a las características socioeconómicas de la Ciudad de Ceuta, se acuerda que los contratos por circunstancias de la producción puedan tener una duración máxima de hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

ARTICULO 44º.- CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento, que deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Cuando la persona trabajadora sea contratada para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la normativa prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 45º.-

Son faltas las acciones u omisiones de los/as trabajadores/as cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivados del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al/a trabajador/a le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente Acuerdo general, los Convenios Colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

ARTICULO 46º.-

Son faltas leves:

- 1.- Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación cometidas en el período de un mes.
- 2.- No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- 3.- El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 4.- Descuidos o negligencias en la conservación del material.
- 5.- La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
- 6.- La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- 7.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada, en el período de un mes.

ARTICULO 47º.-

Son faltas graves:

- 1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- 2.- Faltas dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
- 3.- Entregarse a juegos, cualesquiera que sea, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen al servicio.
- 4.- La desobediencia a las órdenes e instrucciones del/a empresario/a en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el/a trabajador/a.
- 5.- La alegación de causas falsas para las licencias.
- 6.- La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7.- Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8.- Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- 9.- Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los/as usuarios/as y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
- 10.- El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para una persona trabajadora de inferior rango.
- 11.- Las expresadas en los apartados 2,3, 4 y 7 del artículo 45, siempre que:
 - La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 45.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 45.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 45.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y
 - Que los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 45.4) se deriven perjuicios para la empresa.
- 12.- La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal o cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
- 13.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.

ARTICULO 48º.-

Son faltas Muy Graves:

- 1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
- 2.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.
- 3.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
- 4.- Las ofensas verbales o físicas al/a empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa o a los/as familiares que convivan con ellos.
- 5.- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier persona realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- 6.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 7.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 8.- El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo si fuera causa de accidente.
- 9.- La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
- 10.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se comenten dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
- 11.- El acoso sexual o acoso laboral.

ARTICULO 49.-

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si este fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención, siempre y cuando la empresa haya tenido conocimiento fehaciente y justificado del motivo de la ausencia del/a trabajador/a.

ARTICULO 50.- SANCIONES

1.- Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2.- Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

ARTICULO 51º.-

Las faltas de los/as trabajadores/as prescriben: a los diez días hábiles las faltas leves, a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTICULO 52º.-

Los/as trabajadores/as que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario/a, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquel/la obligación de acusar recibo de la comunicación.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. - VINCULACION A LA TOTALIDAD

Dado que las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, las partes manifiestan formalmente que sus respectivas vinculaciones a lo convenido, suponen un compromiso sobre la totalidad de las cláusulas pactadas.

SEGUNDA. - NORMATIVA APLICABLE

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Generales y Disposiciones Reglamentarias en vigor.

TERCERA. - GARANTIA DE EMPLEO

Las empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio, se comprometen en la medida de lo posible, a garantizar la estabilidad en el empleo, manteniendo los puestos de trabajo.

CUARTA. - CLAUSULA COMPROMISORIA

Las partes firmantes del presente acuerdo, en un intento de reducir el índice de absentismo en el sector, pactan realizar un control sobre el mismo con periodicidad trimestral, sobre el ámbito de transporte. Si al vencimiento del presente Convenio las bajas por I.T., han experimentado un aumento, en el nuevo texto se negociará la inclusión de una limitación a la cláusula de garantía salarial por I.T.

QUINTA. - ABONO DE ATRASOS

El abono de atrasos será con carácter retroactivo desde el 01.01.24 y se podrá hacer efectivo en hasta seis mensualidades, a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.



ANEXO I TABLA SALARIAL VIGENTE PARA 2024

2024	SALARIO BASE	PLUS RESIDENCIA	P. TRANSPORTE	P. VINCULACION	TOTAL
JEFE NEGOCIADO	835,76	208,94	178,41	66,86	1.289,96
OFICIAL 1º ADTVO.	811,27	202,82	173,16	64,90	1.252,15
OFICIAL 2º ADTVO.	794,18	198,54	172,41	63,53	1.228,67
AUXILIAR ADTVO.	769,55	192,39	171,82	61,56	1.195,32
COBRADOR	769,55	192,39	171,76	61,56	1.195,25
CONDUCTOR	793,14	198,28	172,55	63,45	1.227,42
MOZO CARGA/DESC	763,44	190,86	172,31	61,08	1.187,69

P. TRANSPORTE LARGA DISTANCIA CONDUCTORES	128,11 euros
P. TRANSPORTE LARGA DISTANCIA MOZOS CARGA/DESCARG	4,55 euros
QUEBRANTO MONEDA	15,30 euros
DIETAS COMPLETAS	39,77 euros
PLUS ARIDOS	63,22 euros
PLUS ALMACEN	32,73 euros

La desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa, de la bonificación empresarial, llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a las personas trabajadoras del Plus de Vinculación a la Bonificación.

ANEXO II TABLA SALARIAL VIGENTE PARA 2025

2025	SALARIO BASE	PLUS RESIDENCIA	P. TRANSPORTE	P. VINCULACION	TOTAL
JEFE NEGOCIADO	860,83	215,21	183,76	68,87	1.328,66
OFICIAL 1º ADTVO.	835,61	208,90	178,35	66,85	1.289,71
OFICIAL 2º ADTVO.	818,00	204,50	177,58	65,44	1.265,53
AUXILIAR ADTVO.	792,63	198,16	176,98	63,41	1.231,18
COBRADOR	792,63	198,16	176,91	63,41	1.231,11
CONDUCTOR	816,93	204,23	177,72	65,35	1.264,24
MOZO CARGA/DESC	786,35	196,59	177,47	62,91	1.223,32

P. TRANSPORTE LARGA DISTANCIA CONDUCTORES	131,95 euros
P.T RANSPORTE LARGA DISTANCIA MOZOS CARGA/DESCARG	4,68 euros
QUEBRANTO MONEDA	15,76 euros
DIETAS COMPLETAS	40,97 euros
PLUS ARIDOS	65,12 euros
PLUS ALMACEN	33,71 euros

La desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa, de la bonificación empresarial, llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a las personas trabajadoras del Plus de Vinculación a la Bonificación.

ANEXO III TABLA SALARIAL VIGENTE PARA 2026

2026	SALARIO BASE	PLUS RESIDENCIA	P. TRANSPORTE	P. VINCULACION	TOTAL
JEFE NEGOCIADO	886,66	221,66	189,27	70,93	1.368,52
OFICIAL 1º ADTVO.	860,68	215,17	183,70	68,85	1.328,40
OFICIAL 2º ADTVO.	842,54	210,64	182,91	67,40	1.303,49
AUXILIAR ADTVO.	816,41	204,10	182,29	65,31	1.268,11
COBRADOR	816,41	204,10	182,22	65,31	1.268,04
CONDUCTOR	841,44	210,36	183,05	67,32	1.302,17
MOZO CARGA/DESC	809,94	202,48	182,80	64,80	1.260,02

P. TRANSPORTE LARGA DISTANCIA CONDUCTORES	135,91 euros
P. TRANSPORTE LARGA DISTANCIA MOZOS CARGA/DESCARG	4,82 euros
QUEBRANTO MONEDA	16,23 euros
DIETAS COMPLETAS	42,20 euros
PLUS ARIDOS	67,07 euros
PLUS ALMACEN	34,72 euros

La desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa, de la bonificación empresarial, llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a las personas trabajadoras del Plus de Vinculación a la Bonificación.



COMISIÓN PARITARIA

Por Unión General de Trabajadores

...
...

Por Comisiones Obreras

...
...

Por la Confederación de Empresarios de Ceuta

...
...

... (Secretario General de la CECE).

... (Asesor).