



DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

876.- El Pleno de la Asamblea, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de noviembre de 2017, aprobó inicialmente el Plan Integrado de Gestión de Residuos de la Ciudad Autónoma de Ceuta e Informe de Sostenibilidad Ambiental,

Se abre un periodo de información pública de cuarenta y cinco días, dentro de los cuales los interesados podrán presentar alegaciones, reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

El expediente se encuentra en las dependencias de la Consejería de Medio Ambiente y Sostenibilidad, sito en C/ Tte.Olmo, nº 2, 3º planta, donde podrá ser consultado en horas de oficina (de 9:00 a 14:00 horas).

“El Plan Integrado de Gestión de Residuos de la Ciudad Autónoma de Ceuta” e “Informe de Sostenibilidad Ambiental” podrán ser consultados en la página institucional de la Ciudad de Ceuta (www.ceuta.es).

Ceuta 4 de diciembre 2017

Vº Bº EL SECRETARIO GRAL., ACCTAL.
EL PRESIDENTE

878.- EXTRACTO DEL ACTA DE LA SESIÓN PÚBLICA EXTRAORDINARIA Y URGENTE, CELEBRADA POR EL PLENO DE LA ASAMBLEA DE LA CIUDAD DE CEUTA, EN PRIMERA CONVOCATORIA, EL DÍA VEINTICUATRO DE NOVIEMBRE DE 2017.

- 1º) Manifestar repulsa y rechazo contra la violencia de género y condenar dichos actos como manifestaciones de las relaciones de poder de hombres sobre mujeres.
- 2º) Aprobar el manifiesto contra la violencia de género, elaborado por el Consejo Sectorial de la Mujer.

Ceuta, 12 de diciembre de 2017

Vº Bº
LA PRESIDENTA ACCTAL

LA SECRETARIA GENERAL
DEL PLENO DE LA ASAMBLEA

Mª Isabel Deu del Olmo

Mª Dolores Pastilla Gómez

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

877.- VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo “PLAN DE EMPLEO” de la Ciudad Autónoma de Ceuta que fue suscrito con fecha 22 de noviembre de 2017, de una parte los representantes del citado organismo, y de otra las Centrales Sindicales en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 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 “PLAN DE EMPLEO” 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 la Ley de Presupuestos vigente.

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

ACTA

REUNIÓN MESA NEGOCIADORA CONVENIO PERSONAL
PLAN DE EMPLEO

ASISTEN:

Preside la Reunión.- Sr. Director General de la Consejería, D. Juan Manuel de la Torre González.

Vocales:

D. Juan Carlos Pérez Ortega, por UGT

D. Alberto Barcina López, por CCOO.

Como Secretaria actúa la Jefa de Negociado de Empleo, D^a. María del Valle Guerrero Orduña.

En la Ciudad de Ceuta, siendo las nueve horas del día veintidós de noviembre de dos mil diecisiete, se reúnen en la Sala Susana García Martín (Edificio Ceuta-Center), los asistentes anteriormente reseñados, al objeto de proceder a la Reunión convocada por el Sr. Director General de la Consejería. .

A continuación se procede a tratar los puntos recogidos en el Orden del Día:

1º.- El Sr. Director General expone la necesidad de realizar las modificaciones señaladas por la Directora De Trabajo de la Ciudad de Ceuta en relación a la aprobación del Convenio para el personal acogido a los Planes de empleo y que ya fue aprobado por las partes el pasado día 5 de septiembre. Se aceptan todas las propuestas de dicho órgano por afectar a su legalidad y en consecuencia se procede a la firma de la nueva redacción del texto del Convenio.

2º.- Por el Sr. Director General se da cuenta de la memoria elaborada por la Consejería para ser presentada en la convocatoria realizada por el SEPE como programa de recualificación profesional para mayores de 45 años, informando de su presentación y puesta en funcionamiento una vez que sea aprobado por el órgano competente.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta reunión a las 10,00 horas del día anteriormente señalado.

**ACUERDO ADMINISTRACION DE LA CIUDAD DE CEUTA-REPRESENTACIÓN SINDICAL
RELATIVO A LA APROBACIÓN DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA
LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TRAVES DE LOS PLANES DE EMPLEO.**

En Ceuta, siendo las 12 horas del día 5 de septiembre de 2017, se reúnen las personas arriba reseñadas al objeto de proceder a la firma del Convenio Colectivo del Personal Laboral contratado por la Ciudad Autónoma de Ceuta en los Planes de Empleo.

Los Planes de Empleo de la Ciudad Autónoma de Ceuta, como instrumento de intervención social han venido desarrollándose en esta Ciudad en colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal a lo largo de los últimos años arraigándose como mecanismo de lucha contra el desempleo y las desigualdades sociales.

Los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en los Planes de Empleo de Ciudad Autónoma de Ceuta, si bien reúnen la condición de empleados públicos al servicio de la administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta se encuentran excluidos del vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

La Ciudad Autónoma de Ceuta y los sindicatos más representativos de la Ciudad Autónoma de Ceuta con presencia en la Comisión Ejecutiva del Servicio Público de Empleo Estatal en Ceuta, han decidido poner fin a esta situación de indefensión y desprotección negociando y acordando el presente Convenio Colectivo del Personal Laboral contratado por la Ciudad Autónoma de Ceuta en los Planes de Empleo.

Sin más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión, en el lugar y fecha arriba indicados.

POR LA ADMINISTRACIÓN DE LA CIUDAD

POR CCOO

POR UGT

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL CONTRATADO POR LA CIUDAD DE CEUTA EN LOS PLANES DE EMPLEO**Capítulo I: Ámbito de aplicación.**

Artículo 1. — *Ámbito funcional.* El presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales y profesionales de los beneficiarios de las contrataciones incluidas en los Planes de Empleo.

Artículo 2. — *Ámbito personal.* El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores contratados por la Ciudad de Ceuta dentro de los Planes de Empleo.

Artículo 3. — *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio entrará en vigor con los Planes de Empleo correspondiente a la convocatoria 2017/2018, al día siguiente de su firma y su duración se extenderá hasta la finalización de los Planes de Empleo 2020/2021.
2. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo en el plazo indicado anteriormente.
3. Una vez denunciado, permanecerá vigente la totalidad de su contenido normativo, hasta un año desde su denuncia.

Artículo 4. — *Legislación supletoria.* En lo no establecido en este Convenio se estará a lo que dicte el Estatuto de los Trabajadores y el EBEP.

Capítulo II: Clasificación profesional y retribuciones

Artículo 5. — *Categorías profesionales.*

Las categorías profesionales a contratar serán las determinadas por las memorias aprobadas en cada programa que conforma los Planes de Empleo de cada año, debiendo poseerse la titulación requerida en cada caso.

Artículo 6. — *Retribuciones.* Las retribuciones del personal afectado por este Convenio, serán las que figuren en el anexo I.

Artículo 7. — *Actualización salarial.* En los ejercicios posteriores a la firma del presente Convenio las retribuciones previstas se actualizarán, previa negociación con las centrales sindicales con representación en la Comisión ejecutiva del Servicio Público de Empleo Estatal, conforme a la Legislación estatal con efectos del Plan de Empleo que se celebre a continuación. La actualización se llevará a cabo por acuerdo de Consejo de Gobierno y su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

Capítulo III: Jornada y horario laboral, vacaciones y permisos

Artículo 8. — *Jornada y horarios de trabajo.* La jornada ordinaria de trabajo será la general de los trabajadores. En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial, lo serán en proporción a dicha jornada. El horario de trabajo se adaptará al servicio donde se encuadre el/la trabajador/a.

La diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

Para el cálculo del valor hora aplicable en dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el empleado dividida por 30 y, a su vez, este resultado por el número de horas que el empleado tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

Artículo 9. — *Vacaciones.* Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año de servicio en activo, un período de vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o los días que en proporción les correspondan, estos se podrán disfrutar, a elección del trabajador/a en períodos mínimos de 5 días, sin perjuicio de los servicios educativos que se acogerán al calendario escolar en las categorías que se determinen.

Asimismo, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones contemplados en este artículo, se podrán solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

A estos efectos el sábado será considerado como día no hábil.

Las vacaciones anuales no podrán sustituirse por compensación económica.

Fijado el período vacacional si la trabajadora o trabajador no pudiera iniciarlo, o debiera interrumpirlo, a consecuencia de una incapacidad temporal, o de suspensión de contrato por maternidad, lactancia o riesgo durante el embarazo, pospondrá su disfrute al momento en que desaparezcan tales causas y, en ningún caso, podrán ser sustituidas por retribuciones.

Artículo 10. — *Fiestas y días no laborables.* Se estará a lo que se determine en este sentido en el calendario oficial de fiestas, tanto en el ámbito nacional o local.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable, para el personal que deba prestar dichos días su servicio.

Artículo 11. — Permisos y Licencias. El trabajador podrá utilizar, tal y como se establece en el artículo 48 de la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, los siguientes permisos:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
 c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine
 d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
 e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.
 f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el/la trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- h) Por razones de guarda legal, cuando el el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
 k) Por asuntos particulares, tres días.
 l) Por matrimonio, quince días.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género:

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas, ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando el permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento pre-visto para la reincorporación de la madre al trabajo se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. A los efectos del cómputo serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación convocados por las distintas Administraciones Públicas.

- b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes Civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- c) Licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia: Cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud del empleado/a, del hijo o hija y no fuera posible un cambio de puesto de trabajo o función adoptado a las condiciones requeridas, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo y/o durante la lactancia en los términos y condiciones de la normativa de la Seguridad Social y del resto de la normativa aplicable.
- d) Permiso de paternidad: Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: Tendrá una duración de quince días (EBEP) a disfrutar por el padre o el otro progenitor atendiendo a los criterios de la Seguridad Social. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados anteriores a) y b).

Este permiso se puede disfrutar en jornadas completas o en jornadas parciales, con un mínimo del 50%.

- e) Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada: Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

En los casos previstos en los apartados a), b), c) y d) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante todo el período de duración del permiso y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Quienes hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en los términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Los permisos y licencias se tramitarán en el modelo normalizado preferentemente con 72 horas de anticipación, debiendo ser informados por los responsables respectivos y resolviéndose siempre de manera expresa y moti-vada. Se considerará pareja de hecho aquella inscrita en los Registros Públicos habilitados al efecto. La referencia hecha en este artículo a matrimonio o grados de afinidad o consanguinidad, se entenderá igualmente extensiva a las parejas de hecho.

Artículo 12. — Conciliación de la vida personal y familiar:

1 — Las reducciones de jornada previstas en el artículo 37 apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores, se realizarán diariamente, manteniendo de forma continuada el régimen de cotización siempre que estos períodos de reducción no se dediquen o compatibilicen con otros trabajos.

2 — La Ciudad de Ceuta autorizará este tipo de reducción acumulada de la jornada laboral, previo informe del servicio de adscripción.

3 — Con carácter excepcional y previo acuerdo de la Comisión Mixta, en las familias monoparentales o con personas con discapacidad, podrá acordarse temporalmente una flexibilización del horario, si las necesidades del servicio lo permiten, de hasta dos horas sobre el horario fijo. Igualmente, se podrá acordar una flexibilidad horaria de hasta una hora en los casos en que tengan a su cargo directo personas mayores, familiares con enfermedad grave o menores de 14 años.

Estos cambios podrán tener un carácter permanente en tanto dure la situación causante o puntual, debiendo solicitarse en todo caso con la debida antelación.

Capítulo IV: Modalidades de contratación, vigilancia de la salud y acción sindical.

Artículo 13. — Modalidades de contratos de trabajo

La relación laboral con las personas seleccionadas se formalizará preferentemente bajo la modalidad de “Contrato de Obra o Servicio Determinado de interés social/fomento de empleo agrario (mod. 501)” en el caso de Planes de Empleo, conforme al art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que se puedan celebrar contratos a tiempo parcial con referencia a la jornada general de los empleados públicos.

Se establece un período de prueba de dos meses para todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio con independencia de la titulación.

Dentro de los diez días siguientes a la formalización de los contratos de trabajo deberá entregarse copia básica de los mismos a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 14. — Salud Laboral.

El personal contratado al amparo de este Convenio tendrá derecho a la vigilancia de la salud en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, vigilancia que se practicará con cargo al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Ciudad, con el apoyo del programa que a tal efecto se establezca.

El tiempo de asistencia a los efectos del presente artículo, se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y resto de normativa que resulte de aplicación.

Artículo 15. — Acción sindical.

La acción sindical, condiciones, derechos y garantías sindicales serán los previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V: Régimen disciplinario

Artículo 16. — Régimen disciplinario.

Las faltas disciplinarias cometidas por los/as trabajadores/as podrán ser muy graves, graves y leves.

1 — Serán faltas leves las siguientes:

- a) La ligera incorrección con el público y con los compañeros o compañeras o personal subordinado.
- b) El retraso imputable al trabajador o la trabajadora, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días en el mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los Servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
- h) La no utilización de la ropa de trabajo, salvo causas debidamente justificadas.
- i) El Empleo de útiles, materiales, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, medios de trabajo y bienes de la empresa para los que no tuviese autorización o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, siempre que tales actuaciones no den lugar a su consideración como falta grave o muy grave.

2 — Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de respeto debido a los o las superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de trabajo de los o las superiores y de las funciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven o puedan derivarse, perjuicios graves para el servicio.
- c) La manifiesta desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de la(s) persona(s) trabajadora(s) o de terceras.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días y menos de diez días, en el plazo de un mes.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas en relación con sus derechos de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los Servicios.
- k) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.
- l) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- m) El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- n) El comportamiento con infracción manifiesta del convenio u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.
- o) La no utilización de los equipos de protección individual.
- p) El empleo reiterado de medios y equipos de la empresa, incluidos los informáticos, para los que no se tuviese autorización o para usos ajenos a las funciones del puesto de trabajo.

3. —Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El incumplimiento del deber de respeto e la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tiene encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en los procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- o) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- p) El acoso laboral.
- q) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los Convenios Colectivos en el caso del personal laboral.

Artículo 17. —Procedimiento sancionador.

Las faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación corresponderá al órgano administrativo con competencias en materia de empleo, se comunicará al/a la interesado/a y a los representantes sindicales, con audiencia del/de la interesado/a, con un plazo de diez días si la propuesta es de despido disciplinario y de cinco días en los demás casos, y siendo oídos aquellos en el mismo con carácter previo a la resolución. Asimismo la iniciación de cualquier expediente sancionador será comunicada al interesado y al órgano de representación correspondiente.

Asimismo, la tramitación de cualquier procedimiento sancionador que afecte a los empleados del presente convenio se ajustará a criterios de máxima agilidad y reducción de trámites innecesarios en atención a la relación jurídica de este personal y a los plazos de prescripción previstos en la legislación laboral. En todo caso los períodos de alegaciones concedidos a los interesados interrumpirán dichos plazos de prescripción, siempre que la duración del expediente instruido no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador.

Cualquier sanción que no consista en el apercibimiento verbal se comunicará por escrito al interesado.

Artículo 18. — Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán:

1. Por faltas leves: Amonestación y apercibimiento verbal o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses, o despido disciplinario.

Artículo 19. — Responsabilidades:

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor, de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la institución y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o incumplimiento.

Artículo 20. — Prescripción de las faltas:

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del/de la trabajador/a expedientado/a.

Capítulo VI: Comisión paritaria y publicidad del convenio

Artículo 21. — Comisión Paritaria.

1.- Se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento para la interpretación, vigilancia, conciliación y seguimiento del presente Convenio, así como de las contrataciones y el cumplimiento de los objetivos de los Planes de Empleo.

Dicha Comisión estará compuesta por cuatro miembros de la Administración y por cuatro miembros por la parte Social, respectivamente:

- En representación de la Administración:
Cuatro miembros designados por la Administración, de entre los cuales se elegirá un Presidente, que contará con voto de calidad en caso de empate. Se podrá delegar el voto en la representación de la Administración por cualquiera de sus miembros.
- Por la representación Social:
Dos representantes por cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento podrán contar con la presencia de asesores, con voz pero sin voto, en las reuniones que se celebren.

La Comisión de Seguimiento se reunirá cuando así lo solicite una de las partes, previa convocatoria, con una antelación mínima de 72 horas.

Los acuerdos adoptados quedarán reflejados en el acta correspondiente.

2.- La Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Convenio se reunirá, al menos, con carácter semestral o cuando así lo solicite una de las partes. La convocatoria de cada reunión se realizará por el Presidente, con una antelación mínima de 72 horas, adoptándose sus acuerdos por mayoría simple.

La convocatoria indicará el día, la hora y el lugar de su celebración, así como el orden del día.

Con la suficiente antelación, se facilitará la información sobre los puntos contenidos en el orden del día.

En el caso de no producirse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria de Seguimiento en la interpretación del Convenio, se someterán en un plazo no superior de un mes a los sistemas de mediación o arbitraje que se acuerden.

3.- Se constituirá una Comisión para la Igualdad dependiente de la Comisión Paritaria de Seguimiento que velará en el ámbito del presente convenio por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la Igualdad y por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Dicha comisión controlará vigilará y podrá elevar en su caso propuesta de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.

La comisión podrá ser consultada y emitir informe acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente convenio que afecten a sus competencias.

Los trabajadores acogidos a este convenio podrán dirigirse a esta comisión directamente o a través de su representante cuando estimen que se ha producido o se puede producir una situación discriminatoria.

Su composición será en el mismo número que la comisión de seguimiento y con la misma representatividad.

Artículo 22. — *Publicidad del Convenio.*

Con independencia de su publicación en el *Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta*, se publicará en la web de la Ciudad y/o en el tablón de anuncios.

Disposiciones Adicionales

Primera.— A los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio que pasen a situación de Incapacidad Temporal, por motivo de accidente de trabajo, hospitalización, intervención quirúrgica, maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, patologías relacionadas con el embarazo o por enfermedad grave, entendiéndose por enfermedad grave las incluidas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave percibirán el 100% de sus retribuciones, desde el primer día de la misma. Cuando la I.T. sea producida por enfermedad común o accidente no laboral percibirán el 50% de las retribuciones que tuviera acreditadas en nómina con carácter fijo durante los 3 primeros días, el 75% desde el tercer día hasta el vigésimo y el 100% a partir de este.

Segunda.— A los/as trabajadores/as vinculados por el presente Convenio, se les impartirá un Curso Básico de Pre-vencción de Riesgos Laborales, una vez formalizada la relación laboral y antes de su incorporación efectiva al puesto de trabajo.

Tercera.— A los trabajadores que vayan a prestar servicios en contacto con menores, se les exigirá, además de los requisitos de titulación y los demás exigidos por la legislación vigente, el certificado del registro central de delincuentes sexuales.

Cuarta.— Se garantiza el cumplimiento de este Convenio, en la medida en que la normativa laboral lo permita, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las condiciones económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este supuesto se informará a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

Quinta.— Previa negociación por las partes firmantes del presente Convenio, las tablas retributivas que figuran en el Anexo I, podrán ser modificadas mediante un nuevo sistema retributivo de acuerdo con la legislación vigente, que será aprobado por el Consejo de Gobierno de la Ciudad de Ceuta y publicado en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

ANEXO I

1.- Las retribuciones del personal contratado a través de los Planes de Empleo durante la vigencia del presente Convenio y siempre que no sean sustituido por un nuevo sistema retributivo de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Quinta, serán las que a continuación se relacionan según los Módulos A, B y C siguientes:

MODULO	RGSS	SUELDO	25% RESID	EXTRA	TOTAL
C	G.1	1.210,14 €	302,54 €	201,69 €	1.714,37 €
	G.2	1.210,14 €	302,54 €	201,69 €	1.714,37 €
	G.3, G.4	1.210,14 €	302,54 €	201,69 €	1.714,37 €
B	G.5-G.9	806,76 €	201,69 €	134,46 €	1.142,91 €
A	G.10-G.11	707,70 €	176,93 €	117,95 €	1.002,58 €

Módulo A: Se incluirán en este módulo los trabajadores contratados en los grupos de cotización de la Seguridad Social 10 y 11.

Módulo B: Se incluirán en este módulo los trabajadores contratados en los grupos de cotización de la Seguridad Social 9 al 5, ambos inclusive.

Módulo C: Se incluirán en este módulo los trabajadores contratados en los grupos de cotización de la Seguridad Social 4 al 1 ambos inclusive.

En todas ellos se incluye la parte proporcional de la paga extraordinaria equivalente a una mensualidad.

