

DISPOSICIONES GENERALES**DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

537.- VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo de la Empresa COMISIONES OBRERAS DE CEUTA que fue suscrito, con fecha 26 de julio del 2018, de una parte los representantes de la citada Empresa, y de otra la Delegada de Personal, 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 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,

SALVADORA DEL CARMEN MATEOS ESTUDILLO

**ACTA DE FIRMA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PRIMER
CONVENIO DE COMISIONES OBRERAS DE CEUTA**

En la ciudad de Ceuta, siendo las 12:00 horas del día 26 de julio de 2018, se reúnen las personas que a continuación se relacionan, en la sala de juntas de Comisiones Obreras de Ceuta, a fin de proceder a la modificación del texto del Primer Convenio para el personal de Comisiones Obreras de Ceuta, en los términos establecidos por la Resolución de la Autoridad Laboral de Ceuta, de fecha 23 de julio de 2018, correspondiente al expediente 51/01/0012/2018:

- En representación de la empresa: Juan Luis Aróstegui Ruiz, Secretario General de CC.OO de Ceuta; José Manuel San Vicente Márquez, Responsable de Recursos Humanos y Finanzas de CC.OO de Ceuta, y Emilio José Postigo Robles, miembro de la Comisión Ejecutiva de CC.OO de Ceuta

- En representación de los trabajadores y trabajadoras: Fatima Sohara Ahmed Mohamed, Delegada de Personal.

Ambas partes adoptan por unanimidad el siguiente

ACUERDO:

Modificar el texto del convenio colectivo suscrito entre ambas partes, con fecha 30 de marzo de 2018, para dar cumplimiento al requerimiento de la Autoridad Laboral de Ceuta, de fecha 23 de julio de 2018, quedando finalmente redactado en los términos que se expresan en el documento que se adjunta a la presente acta.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la presente acta, haciendo constar en la misma el acuerdo alcanzado. De todo lo cual damos fe los presentes con nuestras firmas.

Juan Luis Aróstegui

Jose Manuel San Vicente Márquez

Emilio José Postigo Robles

Fatima Sohara Ahmed Mohamed.

CONVENIO COLECTIVO**COMISIONES OBRERAS DE CEUTA****CAPÍTULO I.****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras vinculadas mediante la correspondiente relación contractual laboral a las Comisiones Obreras de Ceuta.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio aquellas personas contratadas al amparo de Convenios o Programas Formativos, en calidad de alumnos/as o monitores/as.

Artículo 2. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA y terminará su vigencia el 31 de Diciembre de 2.020. No obstante lo anterior, surtirá efecto desde el día 01 de Enero de 2.018, salvo para aquellas materias que explícitamente se indique fecha distinta.

Artículo 3. Prórroga, denuncia y revisión.

El presente convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales si ninguna de las partes firmantes ha procedido a su denuncia a la finalización del período de vigencia establecido en el artículo anterior. Dicha denuncia deberá hacerse por escrito con acuse de recibo fehaciente y notificándose a la otra parte, como mínimo, dos meses antes de la finalización del mismo.

En los supuestos de prórroga del convenio colectivo por cualquier circunstancia, el texto del Convenio mantendrá íntegra su vigencia hasta la existencia de un acuerdo expreso, firmado por ambas partes, para su renovación.

CAPÍTULO II**RETRIBUCIONES****Artículo 4. Salario Base.**

El Salario Base para cada una de las categorías, referido a jornada completa y al ejercicio 2018, será el que figura en el Anexo I.

Artículo 5.- Plus de Residencia.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio recibirán, en concepto de Plus de Residencia, un complemento del 33% del Salario Base

Artículo 6. Antigüedad.

Los trabajadores y trabajadoras, incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, percibirán como complemento personal de antigüedad un 5 % del Salario Base por cada trienio.

El cómputo de la antigüedad comenzará a partir del primer día de prestación efectiva de los servicios, independientemente de la modalidad de contratación.

Cada trienio se comenzará a devengar desde el día que se cumpla.

Artículo 7. Pagas Extraordinarias

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias al año. Una el día 15 de Diciembre y otra el 15 de Junio.

El importe de cada una de ellas será el correspondiente a una nómina íntegra (sueldo base, Plus de Residencia y antigüedad).

Artículo 8. Horas extraordinarias

Las horas efectivamente realizadas que excedan a la Jornada Laboral establecido en el presente Convenio, tendrán la consideración de Horas Extraordinarias, que serán abonadas con un recargo del 50% o del 100% en el caso de efectuarse en domingo o festivo.

Artículo 9. Incremento salarial.

Con carácter general, y de manera automática, las tablas salariales para cada anualidad serán actualizadas aumentándolas según el IPC del año anterior redondeando el resultado para terminar en 5 o en 0 siempre al alza.

No obstante lo anterior, si durante la vigencia del Convenio se produjera alguna circunstancia que aconsejara una revisión de las tablas salariales, y a requerimiento expreso de la representación sindical, se iniciaría un proceso de negociación al efecto.

Artículo 10. Anticipos.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio podrán solicitar un anticipo del 75% de los ingresos devengados en el momento de la solicitud, incluyendo las pagas extraordinarias.

Artículo 11. Préstamos

Los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán solicitar un préstamo de hasta 3.000 euros.

Estos préstamos, que podrán ser demorados en su concesión en casos justificados de falta de liquidez, serán devueltos mediante las correspondientes retenciones en las nóminas posteriores a la concesión del mismo en la parte proporcional que corresponda al número de mensualidades que se establezca que, en ningún caso podrá ser superior a veinte.

Los préstamos no pueden ser acumulativos, de manera que no se podrá solicitar uno nuevo hasta que se haya devuelto el anterior.

A estos efectos, en el momento de la concesión, se redactará un documento que, a modo de contrato, determine las condiciones exactas de la devolución.

CAPÍTULO III**JORNADA, HORARIO, CALENDARIO****Artículo 12. Jornada laboral.**

La jornada laboral será de 35 (treinta y cinco) horas semanales.

No obstante lo anterior, y con la intención de adaptar la jornada laboral a las peculiaridades de la actividad sindical, durante los meses de julio y agosto, la jornada laboral será, con carácter general, de 25 (veinticinco horas). De este modo se crea un Bolsa de 80 Horas anuales con cargo a las cuales se desarrollarán actividades propias del sindicato fuera de los horarios ordinarios. Las tareas que superen el límite de esta bolsa tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Artículo 13. Vacaciones.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones retribuidas de 22 días hábiles anuales.

Las vacaciones podrán disfrutarse en un solo bloque o en dos según las preferencias de cada trabajador, En casos excepcionales, y justificados, se podrá fragmentar en tres periodos.

El Calendario de Vacaciones, pactado entre la representación sindical y la dirección del sindicato, se elaborará antes de que finalice el mes de febrero de cada ejercicio.

En la elaboración de este calendario se tomarán en consideración las circunstancias personales de cada trabajador o trabajadora; procurando que cada uno de ellos disfrute, al menos 11 días en periodo estival, y procurando que queden cubiertos los servicios durante todo el año.

Artículo 14. Horarios

La Jornada Laboral establecida en el presente Convenio se desarrollará durante los horarios establecidos por la dirección del sindicato, sujetándose a los siguientes criterios.

La jornada de mañana comprende desde las 09,00 hasta las 15,00 horas

La jornada de tarde comprende desde las 17,00 a las 21,00 horas.

Durante los días laborales que coincidan con las Fiestas Patronales, se establece un horario reducido, de 10,30 a 14 horas.

Los trabajadores y trabajadoras de confesión musulmana que así lo soliciten, durante el mes de Ramadán, tendrán una jornada laboral continuada de mañana.

La pausa para el descanso y/o desayuno de la mañana, computable como tiempo trabajado, será de treinta minutos, y deberá efectuarse preferentemente entre las 10:30 y las 11:30 horas. El disfrute de este periodo deberá organizarse de manera que siempre quede al menos un trabajador en la sede para garantizar su apertura.

CAPÍTULO IV.

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 15. Permisos retribuidos.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

- a. Tres días naturales por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad, el plazo será de cinco días.
- b. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, remunerados, cuando decidan someterse a técnicas de fecundación asistida.
- c. En el mismo sentido, se concederán los permisos necesarios, remunerados para la asistencia a técnicas de preparación al parto y por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales.
- d. Por asistir al sepelio de familiares de tercer grado por consanguinidad o afinidad, el tiempo indispensable para tal acto, sin que pueda superar la duración de media jornada. Si el hecho ocurriera fuera de la localidad, el tiempo sería el estrictamente necesario para la asistencia a dicho acto.
- e. Tres días laborables por nacimiento de hijo.
- f. Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as, padres/madres o nietos/as. No se computarán los días de viaje en el supuesto de que la boda se celebre en localidad distinta al domicilio del trabajador o trabajadora.
- g. En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1.d) del Real Decreto Legislativo 1/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor o la menor hasta que este o esta cumpla nueve meses, los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o podrá optar por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Esta opción será de veintidós días laborables. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.
- h. Por el tiempo necesario, sin que exceda de media jornada, en los casos de consulta médica, debiendo aportar el correspondiente justificante donde conste la duración de la consulta.
- i. Para el acompañamiento al médico de familiares hasta el primer grado de consanguinidad, al cónyuge o pareja de hecho e hijos de la pareja con la que se conviva, sin que el tiempo utilizado exceda de media jornada, debiendo aportar el correspondiente justificante donde conste la duración de la consulta. Cuando se trate de acompañar a menores o mayores incapacitados sobre los que se ejerza la patria potestad, tutela u obligación legal de prestar alimentos, este derecho no se verá limitado a la duración de media jornada que se establece en el presente apartado, extendiéndose por el tiempo indispensable y necesario para la atención que se precise.
- j. Un día por cambio de domicilio o dos días si se produce fuera de la ciudad de Ceuta.
- k. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro.
- l. Se concederá el tiempo estrictamente necesario para la realización de trámites de adopción y acogimiento en cualquiera de sus tipos (familiar de urgencia, familiar temporal y familiar permanente), tal como se regulan en la Ley 26/2015, de 28 de julio, de Modificación de Protección a la Infancia y a la Adolescencia.

Artículo 16. Días de asuntos propios

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de hasta 8 (ocho) días de permiso retribuido al año, sin necesidad de justificación alguna.

Los trabajadores que al 1 de enero de cada año tuvieran una antigüedad acumulada de, al menos, doce años, dispondrán de un día más para asuntos personales y los que tengan más de veinte años de antigüedad tendrán derecho a otro día adicional.

Se tendrán que disfrutar en el año en curso, prorrogando el mismo hasta el 15 de enero del siguiente.

Artículo 17. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año de excedencia el trabajador con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo que viniera desempeñando con anterioridad a la solicitud de excedencia. Durante el segundo y tercer año, el trabajador con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En estos tres primeros años la incorporación al puesto de trabajo será inmediata. En los dos años restantes hasta completar el máximo de cinco años, el trabajador con excedencia voluntaria conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Se reconocerá la situación de excedencia forzosa por:

- a. Nombramiento de cargo público, sindical o político.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad.

La excedencia por cuidado de hijos o familiares se registrará por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La petición de excedencia se cursará por escrito a la Secretaría de Administración y Finanzas. Lo mismo se hará con las peticiones de prórroga y las de reincorporación.

La persona que disfrute de excedencia voluntaria, o por cuidado de hijo o familiar, deberá solicitar la reincorporación, por escrito, a la Secretaría referida anteriormente y con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que finalice la excedencia concedida.

En el caso de excedencia forzosa, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese.

En los casos de excedencia forzosa la reincorporación será inmediata, sea cual fuere la duración de la misma.

En casos excepcionales, y por motivos justificados, se podrán solicitar permisos no retribuidos inferiores a seis meses. Estos no podrán enlazarse con las vacaciones.

CAPÍTULO V

GARANTÍAS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 18. Complemento por enfermedad, accidente, maternidad.

En situación de baja por accidente, enfermedad, tanto por contingencias comunes como profesionales, y suspensión del contrato por maternidad, se abonará el 100 por 100 de la retribución.

Los trabajadores que disfruten del permiso de maternidad se beneficiarán de cualquier mejora de las condiciones de trabajo a la que hubiere podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

Cuando se establezca por Ley el derecho a la suspensión del contrato por paternidad, se tendrán los derechos reconocidos en los párrafos anteriores.

Artículo 19. Becas.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la obtención de ayudas para sufragar el coste de la matriculación de enseñanzas oficiales, propia o de sus hijos e hijas, en los términos que se establecen en el presente artículo.

La cuantía de cada beca será fijada anualmente por una Comisión mixta de la que formarán parte un representante de la dirección del sindicato, en función de las solicitudes cursadas y de un límite fijado en 3.000 euros anuales, actualizable anualmente según el IPC.

A estos efectos, los trabajadores que pretendan tener acceso a estas ayudas deberán solicitarlo antes del 15 de Junio. Antes del 30 de Junio se adjudicarán las ayudas, que serán pagadas en los 10 primeros días del mes de julio.

Artículo 20. Otras ayudas sociales

- Por matrimonio o por constitución de pareja de hecho 250 Euros.
- Por natalidad 200 Euros por cada hijo/a nacido, adoptado/a.
- Hasta el 30 % de los gastos sanitarios no cubiertos por la Seguridad Social, previa presentación del presupuesto correspondiente, con un tope de 200 Euros.
- Por adquisición de vivienda de concederá una ayuda única de 500 Euros.

CAPÍTULO VI**DERECHOS SINDICALES****Artículo 21. Derechos sindicales.**

La dirección del sindicato, a propuesta de la representación sindical de los trabajadores, se reunirá para tratar aquellas cuestiones que, por su importancia, se considere que deban ser tratadas de manera colectiva.

Los trabajadores tendrán derecho a la celebración de asambleas para tratar asuntos de interés sindical dentro de la jornada de trabajo y computándose como tiempo efectivo de trabajo.

La dirección del sindicato informará a la representación legal de los trabajadores de todas las sanciones o amonestaciones impuestas, independientemente de su grado, antes de hacerlas efectivas.

En caso de sanción a partir de falta grave, será preceptivo abrir expediente contradictorio.

Se garantiza información previa y negociación de todos los temas relacionados con la organización del trabajo, tales como, modificación de jornada, movilidad funcional y modificación del puesto de trabajo, implantación de turnos, jornadas especiales, etcétera.

CAPÍTULO VII**SALUD LABORAL****Artículo 22. Salud Laboral.**

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, siendo, por tanto, de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este artículo.

La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores constituyen un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los puestos de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

Durante la vigencia del presente convenio, se realizarán las siguientes acciones:

- Evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo.
- Con la información obtenida de dicha evaluación, se efectuará la planificación de la actividad preventiva, al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos.
- Se realizará una campaña de información y formación a todos los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

Este plan de actuaciones se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 23. Vigilancia de la salud de los trabajadores.

La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos específicos estará sometida a los siguientes principios:

- Solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

- Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad de trabajador y la confidencialidad, y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.
- La vigilancia se llevará a cabo por personal sanitario competente, dentro del marco de acuerdo firmado con el órgano técnico correspondiente.

Artículo 25. Comité de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El comité estará formado por el Delegados de Prevención, de una parte, y por un representante de la dirección.

Competencias: Se estará al amparo de lo dispuesto en los artículos 39 y 40 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley, son competencias del comité de seguridad y salud:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.
- Los temas relacionados con medio ambiente.

CAPÍTULO VIII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 28. Principios informadores.

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia, así como la ordenación técnica y la organización en el ámbito del presente convenio.

Asimismo, su objetivo es garantizar la defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores, así como preservar las facultades disciplinarias de la dirección del sindicato en relación con el personal asalariado.

Toda falta cometida por los trabajadores y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la dirección del sindicato, debiendo ser clasificada en leve, grave o muy grave.

Artículo 29. Procedimiento sancionador.

La falta, sea cual sea su calificación, deberá ser comunicada por escrito y de forma motivada al trabajador afectado y notificada al Delegado de Personal.

El expediente contradictorio se iniciará con el comunicado escrito que deberá recoger los hechos e imputaciones, la calificación de los mismos y la propuesta de sanción, debiendo darse traslado del mismo al trabajador o trabajadores afectados y al Delegado de Personal.

En dicho escrito se establecerá el plazo para que se remita el correspondiente pliego de descargo que, en ningún caso, será inferior a cinco días hábiles en el caso de las faltas leves, y diez días hábiles en el caso de las graves y muy graves.

En relación con las pruebas, deberán practicarse aquellas que sean necesarias para la defensa del trabajador/a imputado/a, salvo las que tengan fines dilatorios o sean de imposible o muy gravosa práctica.

La apertura del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, y la duración de su tramitación no podrá prolongarse más allá de quince días desde la finalización del plazo para el pliego de descargo que fuera comunicado al interesado y a sus representantes.

Artículo 30. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en cuatro ocasiones en un mes.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado un perjuicio grave para el sindicato.
- d. La desatención y falta de corrección en el trato con los trabajadores afiliados o no y con los compañeros, cuando no se perjudique gravemente la imagen del sindicato.

2. Se considerarán faltas graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante tres meses.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para el sindicato.
- d. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores o para el propio sindicato.
- e. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- f. La reincidencia en la comisión de cuatro o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción, dentro de un trimestre.

3. Serán faltas muy graves:

- a. La inasistencia al trabajo, durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un período de un mes, sin causa justificada.
- b. La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de los trabajadores o del propio sindicato, dentro de los locales del sindicato o fuera de los mismos, durante la jornada de trabajo.
- c. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.
- d. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- e. El acoso moral.
- f. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajo hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 31. Sanciones.**1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:****Por faltas leves:**

- o Amonestación verbal o escrita.
- o Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por faltas graves:

- o Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por faltas muy graves:

- o Suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes.
- o Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado.

3. En los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

4. Se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de las víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

5. Prescripción y cancelación.

Las faltas leves prescribirán a los ocho días, las graves a los veinte días y las muy graves a los cuarenta y cinco días, a partir de la fecha en que la dirección del sindicato tenga conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los cuatro meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y PROMOCIONES****Artículo 32. Contrataciones.**

Con carácter general, y habida cuenta de los trabajos a realizar y el principio de estabilidad en el empleo, la contratación que se realice será de carácter indefinido.

No obstante, habida cuenta de que existen trabajos o actividades que, por su propia naturaleza, no tienen carácter permanente o indefinido, podrán realizarse contratos temporales cuando concurren las causas válidas diseñadas en la legislación vigente en cada momento. Asimismo, podrán celebrarse contratos en prácticas en los supuestos previstos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Excepcionalmente, y previo acuerdo con la representación sindical, podrán realizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción en aquellas situaciones específicas en que se produzca una fuerte acumulación de tareas o actividades.

Cuando se utilicen estas modalidades de contratación, podrán establecerse períodos de prueba cuya duración máxima será de quince días para los trabajadores no titulados y de dos meses para los titulados.

Los trabajadores o trabajadoras que accedan a cualquier tipo de contratación disfrutará de los mismos derechos que el resto de los trabajadores o trabajadoras afectados por el presente convenio.

Artículo 33. Categorías Profesionales:

El personal de CCOO de Ceuta se encuadra en las siguientes categorías y grupos profesionales:

- Abogados
- Técnicos
- Administrativos
- Agente sindical
- Limpieza y oficios varios.

Artículo 34. Clasificación del Personal.

El personal comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo se clasifica, según permanencia al servicio de la empresa de la siguiente forma:

- Personal fijo
- Personal eventual
- Personal interino

Artículo 35. Personal Fijo.

Es aquel trabajador o trabajadora que se precisa para la realización permanente de las tareas inherentes a la estructura y funcionamiento del sindicato.

Artículo 36. Personal Eventual.

El personal eventual es aquel que se contrata por la empresa para prestar sus servicios durante un periodo de tiempo determinado por exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de perdidos, aun tratándose de la actividad normal de CCOO de Ceuta. En el contrato deberá expresarse con precisión y claridad, la causa o circunstancia que lo justifica.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. – Se constituye una comisión paritaria del presente convenio colectivo para atender cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y aplicación del cumplimiento del mismo.

Dicha comisión estará formada por los miembros que designen las partes firmantes del presente convenio colectivo, en un número no superior a cuatro por cada una de las partes, cuyas competencias se concretan en las siguientes funciones:

- a. Interpretación de las controversias surgidas sobre la totalidad de las cláusulas del convenio colectivo.
- b. Vigilancia y adaptación de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.
- c. Competencia para la aprobación y ratificación de los acuerdos alcanzados al efecto, en desarrollo de lo previsto en las cláusulas de este convenio. Asimismo, la comisión paritaria establecerá la relación de los puestos de trabajo que deben destinarse preferentemente a los minusválidos y los que se les reservan con preferencia absoluta.

Las resoluciones en el seno de dicha comisión deberán adoptarse, una vez aprobado el procedimiento que al respecto se pacte y para que adquieran fuerza vinculante, por acuerdo de las partes. Para asuntos específicos podrán formarse grupos de trabajo designados por ambas partes con el correspondiente asesoramiento, siempre que se considere necesario.

ANEXO I. TABLA SALARIAL AÑO 2.018.

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL
ABOGAD@S	1.930,00
TÉCNIC@S	1.555,45
ADMINISTRATIV@S	1.234,85
AGENTES SINDICALES	1.003,25
PERSONAL DE LIMPIEZA Y OFICIOS VARIOS	896,50