

**DISPOSICIONES GENERALES****DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA.  
ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN****415.- Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

VISTO el texto del acta del Convenio Colectivo de la FUNDACIÓN PREMIO CONVIVENCIA DE LA CIUDAD AUTONOMA DE CEUTA que fue suscrito, con fecha 12 de Mayo de 2023, de una parte por el Presidente del Patronato y en representación de los Trabajadores por el Delegado de Personal 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.

EL DELEGADO DEL GOBIERNO  
RAFAEL GARCÍA RODRIGUEZ  
EL SECRETARIO GENERAL  
P.D. ART.72.LEY40/2015  
Fdo.: ISMAEL KASROU CONTIOSO  
Fecha 17/05/2023

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA FUNDACIÓN PREMIO CONVIVENCIA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA.

Con fecha 27 /03/23 se reúne en las dependencias de la Consejería de Educación y Cultura, sito en la C/ Ingenieros s/n, la comisión negociadora del Convenio Colectivo para el personal de la Fundación Premio Convivencia Ciudad Autónoma de Ceuta, formada por el Presidente del Patronato D. Carlos Rontomé Romero, como representante de la Fundación, y por D. Francisco Javier Jaramillo León, como representante de los trabajadores.

En este acto queda constituida la citada Comisión, pasando, acto seguido a negociar el texto de la renovación del Convenio Colectivo para el personal de la Fundación, que se adjunta a este acta.

El Presidente aporta borrador del texto de convenio presentado por los trabajadores, revisado por los servicios de asesoramiento laboral externo habituales de la Fundación. Tras revisar el texto presentado, ambas partes acuerdan, de mutuo acuerdo, aprobar el referido Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Fundación Premio Convivencia Ciudad Autónoma de Ceuta que se adjunta a la presente.

Ceuta, 27 de marzo de 2023

Por la Fundación Premio  
Convivencia  
CARLOS RONTOMÉ ROMERO

Por los Trabajadores  
FCO. JAVIER JARAMILLO LEÓN

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA  
FUNDACIÓN PREMIO CONVIVENCIA  
CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA**

El presente Convenio Colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo concertado por la representación empresarial de la Fundación Premio Convivencia Ciudad Autónoma de Ceuta (en adelante, la Fundación) y la representación unitaria de las personas trabajadoras (en adelante, personal).

Cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, que se haga en el articulado del presente texto colectivo, a las personas trabajadoras, beneficiarios, ciudadanos, candidatos, hijo o personal, habrá de entenderse realizada indistintamente a mujeres y a hombres. No obstante y con la misma finalidad, se ha procurado a lo largo de todo el texto convencional la utilización de un lenguaje igualitario y no sexista.

A los efectos de la aplicación de los derechos, medidas y/o acciones positivas previstos en este Convenio, en especial los relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, se entenderán equiparadas las unidades de convivencia matrimonial, sean o no del mismo sexo los cónyuges, y las parejas de hecho acreditadas o las que convivan en análoga situación de afectividad, salvo que expresamente se dispusiera lo contrario respecto de determinadas disposiciones convencionales. Asimismo, tendrán el mismo tratamiento las familias monoparentales.

**CAPITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- OBJETO DEL CONVENIO.**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones laborales, económicas y sociales de todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la Fundación Premio Convivencia Ciudad Autónoma de Ceuta, que tiene personalidad jurídica propia, vinculada a la Ciudad autónoma de Ceuta y que fue fundada por acuerdo plenario del Ayuntamiento de la Ciudad de fecha 12 de noviembre de 1998 para desarrollar los fines y objetivos que determinan sus Estatutos.

**Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.**

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras, fijas o temporales, que presta servicios en la Fundación.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta ajena, prestan sus servicios en régimen laboral.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente Convenio, bien por el desempeño de puestos de trabajo de especial confianza, o bien por estar vinculadas mediante relaciones ajenas al ámbito jurídico-laboral, las siguientes personas:

- a) La Dirección general, si la hubiere.
- b) Las personas contratadas para la prestación de servicios de asesoramiento a los miembros del Patronato y/o a la Dirección general de la Fundación.
- c) Quienes presten o realicen trabajos específicos, cuya relación con la Fundación se derive de la aceptación de minuta o presupuesto.
- d) El personal que se encuentre realizando prácticas laborales como complemento de su formación reglada y en virtud de convenios de colaboración entre la Fundación con otras entidades.
- e) Las personas beneficiarias de acciones formativas gestionadas por la Fundación en el ámbito de sus competencias fundacionales.

**Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.**

Con independencia de la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, este Convenio Colectivo extenderá su vigencia por el periodo de tres años desde el 1 de enero del 2023 hasta el 31 de diciembre del 2026, entendiéndose automáticamente prorrogado en su totalidad hasta que las partes firmantes acuerden su renovación, o sustitución. La prórroga será automática de año en año, salvo que hubiera denuncia expresa por alguna de las partes con al menos dos meses de antelación a la fecha de su finalización.

En caso de prórroga tácita, los salarios se incrementarán en la medida que establezcan los Presupuestos Generales de la Ciudad de Ceuta como incremento salarial de las personas trabajadoras que presten sus servicios en el sector público de la misma.

En el supuesto de que, denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de uno nuevo, o las negociaciones se prolongasen por un período de tiempo que excediera del actualmente en vigor, el contenido normativo y obligacional de éste se entenderá prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determinara respecto de su retroactividad.

**Artículo 4.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

Todas las condiciones, tanto económicas como de cualquier otra índole tendrán la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente más beneficiosas subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

**Artículo 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

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

**Artículo 6.- COMISIÓN PARITARIA.**

1. Se constituye una Comisión de interpretación in-tegrada por los firmantes del presente Convenio o sus repre-sentantes que velará por el seguimiento, aplicación e interpre-tación de las condiciones establecidas en el mismo, con inde-pendencia de que ambas partes puedan recurrir a los Tribuna-les ordinarios de Justicia en defensa de sus intereses.

2. A dicha Comisión podrán asistir los asesores que en ambas partes estimen oportunos, quienes actuarán con voz y sin voto, siendo designados los de la parte social firmante del Convenio por mayoría simple entre el personal.

3. Los acuerdos adoptados por esta Comisión ten-drán la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable de las dos representaciones.

4. Son funciones de esta Comisión:

a) Resolver las discrepancias surgidas en torno a la aplicación e interpretación de las condiciones pactadas.

b) Seguimiento de la aplicación y cumplimiento del presente Convenio.

c) La definición de cuantas circunstancias nuevas e imprevistas puedan afectar a las condiciones laborales regula-das en el pre-senta Convenio.

d) Las que se le atribuyan expresamente por el Con-venio Colectivo.

La información que precisen para el cumplimiento de funciones y se hallen relacionadas con las materias de su competencia.

5. La comisión Paritaria se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes. La convocatoria se cursa-rá por escrito, con dos días hábiles de antelación a la fecha de reunión, debiendo constar obligatoriamente una propuesta de orden del día.

6. Para las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria, se utilizará el procedimiento de con-flicto colec-tivo.

## CAPÍTULO II CONDICIONES LABORALES

**Artículo 7.- JORNADA LABORAL.**

La jornada queda establecida de lunes a viernes, en horario continuado de mañana, de 8,00 a 15,00 horas, quedando –por tanto– establecida una jornada semanal de 35 horas de trabajo.

Quedará excluido de la jornada con carácter general el personal que por razones de servicio tenga organizado su trabajo por tur-nos, o deba realizar la prestación del servicio en turno único de tarde o noche o aquellos otros que debidamente se determinen para el correcto desarrollo de la actividad propia de la Fundación.

Podrán pactarse jornadas distintas a la ordinaria hasta un máximo de 40 horas, pudiendo comprender jornadas partidas o rotato-rias.

Se entenderá por jornada partida aquella que se realiza en jornadas de mañana y tarde. La jornada partida no podrá exceder de un máximo de 4 horas diarias en jornada de tarde. La jornada especial es aquélla que supone la realización de 40 horas semanales en jornada de mañana y tarde.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establecen en el presente convenio colec-tivo y, en lo no previsto, resultará de aplicación lo establecido en el artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajado-res.

**Artículo 8.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Tendrán naturaleza de horas extraordinarias aquellas que resulten en exceso de la jornada semanal establecida por el artículo anterior.

Las horas extraordinarias serán siempre de libre ofre-cimiento por parte de la Presidencia de la Fundación y completamente vo-luntaria su prestación por parte del personal de la misma, salvo situaciones de necesidad manifiesta en base a las actividades de la propia Fundación.

Los servicios extraordinarios serán compensados según acuerdo de Consejo de Gobierno de 1 de febrero de 2019, de actualiza-ción de gratificaciones retributivas de servicios extraordinarios que realizan los empleados públicos de la Ciudad.

**Artículo 9.- HORARIOS ESPECIALES**

Durante la vigencia de este Convenio tendrán la consideración de días festivos, así como las reducciones horarias, los estableci-dos en el calendario laboral aprobados por la Ciudad de Ceuta.

Durante la época de verano, que abarca los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se reducirá la jornada en una hora diaria,

que se hará efectiva, con carácter general, a la salida.

Las personas trabajadoras que realicen prestaciones de obligado cumplimiento o interés general que no permitan la reducción en el horario de la prestación del servicio, disfrutarán de la reducción de la jornada de trabajo a la que se refiere el presente apartado en la forma que se determine por el responsable del servicio con autorización previa por el órgano competente en materia de personal, de manera que el servicio quede cubierto en todo momento.

Durante las Fiestas Patronales la reducción de la jornada será de tres horas diarias, haciéndose efectiva dos horas a la entrada y una a la salida con carácter general y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente para los servicios que realicen prestaciones de obligado cumplimiento o interés general.

Los servicios extraordinarios tendrán la consideración de especiales, cuando hayan de ser realizados en:

- a. Días considerados como festivos según en el calendario laboral de la Ciudad Autónoma de Ceuta.
- b. Fechas de especial consideración:
  - El día de la Cabalgata de Reyes.
  - Los días de celebración del Carnaval
  - Los días de procesiones de Semana Santa.
  - Las Fiestas Patronales.
  - El día del Corpus Christi.
  - El día de Todos los Santos.

#### **Artículo 10.- VACACIONES ANUALES.**

Todo el personal de la Fundación tendrá derecho a disfrutar de veintidós días hábiles de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que les corresponda en función del tiempo trabajado.

Las vacaciones se disfrutarán atendiendo a los siguientes criterios:

1. Todo el personal podrá disfrutar de, al menos, quince días hábiles ininterrumpidos entre los meses de junio y septiembre (ambos inclusive).
2. Las vacaciones deberán ser disfrutadas antes del 15 de enero del año siguiente al de su devengo. No se podrán acumular todo o parte de las vacaciones de un año con las del siguiente, salvo en casos excepcionales por acuerdo entre la entidad y las personas trabajadoras.
3. En supuestos de discrepancia en la ordenación de vacaciones se utilizará un sistema de rotación, que asigne a cada persona trabajadora un orden de prioridad con el que accederá a la elección de su turno de vacaciones. Para los supuestos en que la rotación se efectúe por primera vez al establecer el orden de prioridad inicial, se utilizará los criterios de mayor antigüedad y/o de tener personas dependientes a su cargo.
4. Si con anterioridad al inicio del disfrute del período vacacional ya concedido se incurriera en situación de incapacidad temporal o maternidad, las vacaciones se trasladarán a la fecha de su incorporación no operando de forma automática, sino condicionándose estas a la correspondiente autorización en función del resto de turnos concedidos.
5. En atención a los principios y creencias de cada persona trabajadora, el personal podrá adecuar sus periodos de vacaciones en atención a las fiestas religiosas de las diferentes confesiones, si bien nunca excederá del cómputo total del período vacacional del resto del personal; debiendo en todo caso, por razones organizativas, comunicarse a la Fundación con la antelación suficiente para la reorganización del servicio.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas a las de la incapacidad temporal o a las prefijadas para el disfrute del permiso, al finalizar el período de incapacidad, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### **1 Artículo 11.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

2 El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se indican. El disfrute de dichas licencias se considerará en días hábiles, salvo que, se disponga lo contrario:

1. Matrimonio: 15 días naturales.
2. Matrimonio de hijos/as: 2 días si es en la misma localidad y 3 si es fuera de ella.
3. Matrimonio de hermanos/as: 1 día si es en la misma localidad y 2 si es fuera de ella.
4. Muerte de ascendientes o descendientes directos, hermanos/as políticos: 3 días si es en la misma localidad y 5 si es fuera de ella.
5. Nacimiento o adopción de hijos/as: 3 días en Ceuta y 5 si es fuera de ella.

6. Comunión o bautizo de hijos/as o nietos/as: 1 día laborable dentro de la semana en que se celebre el acontecimiento; siendo aplicable a celebraciones similares de distintas confesiones religiosas.
7. Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de ascendientes o descendientes directos, hermanos/as políticos: 2 días si es dentro de la localidad y 5 si es fuera de ella, debidamente justificados.
8. Por traslado del domicilio habitual: 2 días.
9. Por exámenes: el día de su celebración. Si es fuera de Ceuta, se añadirán el día anterior y el posterior.
10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter inexcusable, público y personal. Si es fuera de Ceuta, se añadirá un día más.
11. Por lactancia de hijos/as menores de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas previo acuerdo con la Fundación, respetando, siempre, lo establecido en la negociación colectiva. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
12. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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 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.

Por asuntos propios: 5 días cada año natural, pudiendo, el personal distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización expresa por la Presidencia de la entidad.

Las discrepancias surgidas entre empresa y personas trabajadoras sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 11 y 12 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

En lo no previsto en el presente artículo, resultará de aplicación lo establecido en el artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo.

#### **Artículo 12.- EXCEDENCIAS.**

Todo personal de la Fundación, con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar excedencia voluntaria. La petición de excedencia deberá ser resuelta por el Patronato de la fundación en un plazo máximo de un mes desde la fecha de la solicitud.

La excedencia no podrá ser inferior a tres meses ni superior a cinco años.

La persona trabajadora excedente, durante el tiempo que dure la excedencia, conserva un derecho de reingreso a su puesto de trabajo. Para ello, el Patronato mantendrá inalterable el puesto de trabajo, aunque podrá cubrirlo interina o provisionalmente hasta su reincorporación.

Finalizada la excedencia sin la incorporación voluntaria de la persona trabajadora el Patronato dispondrá libremente de la plaza.

En lo no previsto en el presente artículo, resultará de aplicación lo establecido en el Acuerdo Regulador y Convenio Colectivo de los funcionarios y personal laboral de la Ciudad de Ceuta.

#### **Artículo 13.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

Las personas trabajadoras que cursen estudios académicos de formación o perfeccionamiento personal, tendrán facilidades para poder realizarlos, pudiendo elegir turnos de trabajo, adaptación de la jornada diaria o turno, de vacaciones. En cualquier caso, será condición indispensable acreditar que se cursan con regularidad estos estudios, así como que el normal desarrollo de la actividad del centro no se vea afectado.

#### **Artículo 14.- PROMOCIÓN INTERNA.**

Todas las vacantes del personal se cubrirán en primera instancia, mediante promoción interna entre el personal de la Fundación que reúna los requisitos de titulación correspondiente y con una antigüedad mínima de 2 años en el puesto de trabajo inmediatamente inferior al que se opta, a través del sistema concurso o concurso oposición.

Efectuada la promoción interna y caso de mantenerse alguna vacante, esta se cubrirá mediante el sistema de concurso, concurso oposición u oposición libre.

Del tribunal calificador formará parte el Delegado de Personal o, en su defecto, un representante designado por el personal.

#### **Artículo 15.- ESTABILIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

Al inicio de la relación laboral la Fundación está obligada a plasmar en un contrato todas las condiciones de trabajo, entregando una copia a la persona trabajadora.

El personal tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de trabajo. Cualquier modificación de las mismas tendrá que ser negociada y acordada con el representante legal de los es.

**Artículo 16.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

El sistema de clasificación profesional de la Fundación se compone de cuatro Grupos Profesionales:

- a) Grupo I: Coordinación.
- b) Grupo II: Administrativos.
- c) Grupo III: Auxiliares de administración.
- d) Grupo IV: Ordenanzas y personal de apoyo.

**Artículo 16. DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior, los grupos profesionales se definen y concretan en función de los parámetros que se especifican a continuación, englobando al personal que cumple los requerimientos exigidos para cada uno de ellos.

- a) **Grupo I.-** Se encuadran en este grupo el personal que planifica, coordina y/o supervisa las funciones técnicas y de organización dentro de sus áreas de cometido con la responsabilidad de coordinar el trabajo del personal asociado a proyectos y programas específicos de la entidad. Por delegación y bajo dependencia orgánica de la presidencia se responsabiliza de todo lo necesario para la puesta en práctica y buen funcionamiento de un programa/proyecto de actuación determinado.

Está encargado de darle unidad al trabajo de una o varias secciones, distribuye y dirige el trabajo debidamente ordenado y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas, realizando personalmente aquellos trabajos que por sus características sea necesario ejecutar.

- b) **Grupo II.-** Se encuadran en este Grupo las Personas trabajadoras que realizan tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un adecuado conocimiento profesional, aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos.

Realizan actividades administrativas de carácter general, coordinando, en su caso, las tareas de otro personal perteneciente a su área de actividad, transcribe datos en libros contables, realiza cálculos de estadística elemental, redacta correspondencia, escritos y su correspondiente transcripción mecánica y mecanográficamente si fuera necesario, utiliza máquinas convencionales o tratamientos de textos, realización de liquidaciones, gestiona pedidos y suministros, organiza el archivo y registro; en la realización de sus funciones podrá utilizar teclados con pantalla, máquinas sencillas y/o ordenadores.

- c) **Grupo III.-** Se encuadran en este Grupo las personas trabajadoras que por su capacitación profesional y experiencia, realiza funciones relativas a la redacción de citaciones y correspondencias de trámite, confección de estados, fichas e impresos, clasificación y catalogación de documentos, atención y orientación al público, trabajo de mecanografía en máquinas convencionales, eléctricas o en terminales de teleproceso, de acuerdo con los conocimientos exigidos en las pruebas de admisión, en general, labores de auxilio administrativo al personal responsable de la gestión administrativa.
- d) **Grupo IV.-** Es el personal que realiza tareas y trabajos de apoyo técnico y/o logístico y de mantenimiento, consistentes en operaciones que requieran un conocimiento profesional básico y una aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos de poca complejidad. Es responsable, de la gestión de los servicios de Conserjería, realizando las tareas que sus superiores le encomienden, realiza las gestiones de correos y control de correspondencia, está encargado del manejo de fotocopiadoras, encuadernadoras y demás maquinaria de la unidad de reprografía, controlando el mantenimiento de las citadas maquinarias y los suministros necesarios.

**Artículo 17. SUPLENCIA DE TITULACIÓN.**

La titulación que se requiere para el desempeño de la prestación laboral que corresponda a cada categoría profesional, podrá ser sustituida por la experiencia en igual categoría en un tiempo mínimo de 3 años, en la misma o distinta Entidad o empresa, siempre y cuando la titulación de que se trate no sea exigible por disposición legal o por las prescripciones contenidas en los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación del respectivo servicio. Se establecerá, en cualquier caso, un periodo transitorio para la adecuación académica de dicho personal, periodo que no superará la vigencia de este convenio marco.

De cara a la máxima profesionalización del personal, como garantía de calidad en los servicios que se prestan, las partes firmantes de este Convenio estudiarán a lo largo de su vigencia un Plan Formativo que promueva la adquisición de los niveles correspondientes de cualificación para las labores desempeñadas en el ámbito de sus funciones.

**Artículo 18. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de la entidad, preservando las facultades disciplinarias de la dirección/presidencia en relación con el personal asalariado.

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, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no de la persona trabajadora afectada.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

**A) Graduación de faltas.**

Toda falta cometida por el personal y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la dirección/presidencia de la entidad, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

## FALTAS LEVES:

1. El retraso, negligencia o descuido inexcusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).
2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo, de uno o dos días al mes, sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre tres y cinco faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de treinta días.
6. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores/as o de los usuarios/as.
8. La desatención y falta de corrección en el trato con los usuarios/as y con los compañeros/as.
9. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales leves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores/as, los usuarios/as, para la propia entidad o las Administraciones Públicas o entidades con las que se colabore.

## FALTAS GRAVES:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre seis y ocho días en el período de treinta días.
3. El trato vejatorio a los destinatarios del trabajo, a compañeros/as de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las Administraciones Públicas con las que se colabore.
4. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales graves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros/as, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de tres a cinco días en el plazo de un mes.
6. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el período de un mes.
7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, o del resto del personal.

La comisión de hasta tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.

## FALTAS MUY GRAVES:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan, así como el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los destinatarios/as del servicio o sus familiares, al resto del personal de la Fundación, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore.
5. El trato vejatorio de forma reiterada a los destinatarios del trabajo, a compañeros/as de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las Administraciones Públicas con las que se colabore.
6. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etcétera, de los usuarios, de la entidad o de otros trabajadores/as.
7. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de cinco días en el plazo de un mes.
8. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
9. La infracción de las normas de seguridad y salud laboral, y medio ambiente en el trabajo, cuando de ello pueda derivarse riesgo muy grave para la salud propia, de otros trabajadores/as o de los usuarios/as.
10. El acoso sexual definido en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
11. El acoso laboral.

La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.

### **B) Sanciones.**

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

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a dos años, para el ascenso al grupo superior.
- Traslado a otro puesto de trabajo por un plazo no superior a un año.
- Despido.

### **C) Procedimiento.**

1. En todos los casos será necesaria la instrucción de expediente, mediante el que se comunicará al interesado/a y a los representantes legales de las personas trabajadoras, en su caso, tanto los cargos que se imputan, como el derecho a efectuar las alegaciones que estimen oportunas en los cinco días laborables siguientes a la comunicación escrita.
2. De toda sanción se dará traslado por escrito al trabajador/a, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma y la sanción adoptada por la entidad.

En la citada comunicación se hará saber al interesado el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la jurisdicción laboral.

Las resoluciones disciplinarias por faltas graves o muy graves se deberán comunicar al presidente del comité de empresa o delegado de personal.

### **D) Prescripción.**

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
2. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

## **CAPITULO III CONDICIONES SOCIALES**

### **Artículo 19.- INCAPACIDAD TEMPORAL.**

En caso de enfermedad, cualquiera que sea la causa de la que se derive y durante nueve meses como máximo, la Fundación abonará, a partir de la fecha de baja por incapacidad temporal, una compensación complementaria que computado con lo que perciba el trabajador de la Seguridad Social alcance el 100 % del salario real que venía percibiendo el trabajador.

En casos excepcionales, La Presidencia podrá prorrogar este periodo por el tiempo que estime necesario.

### **Artículo 20.- JUBILACIÓN.**

La jubilación será obligatoria, con carácter general, según lo establecido en la legislación en materia de jubilación y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Las personas trabajadoras afectadas por la extinción del contrato de trabajo deberán cumplir los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores/as, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad en el empleo.

La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que toda persona trabajadora pueda prorrogar este periodo hasta los 70 años, haciéndose constar por escrito al presidente/a del Patronato, la intencionalidad de continuar con su actividad, siempre y cuando el trabajador se encuentre en plena facultad física y psíquica para realizar sus labores.

Las personas trabajadoras que, llegada su edad de jubilación cuenten con un mínimo de antigüedad de diez años en la Fundación, quedarán vinculados a la tabla de complementos de jubilación vigente en el Acuerdo Regulador del personal del Ayuntamiento de Ceuta. En dichas cantidades se tendrá en cuenta la subida salarial aprobada en los Presupuestos Generales del Estado de cada año.

#### **Artículo 21.- AYUDA PARA SEPELIO.**

En caso de fallecimiento de un trabajador/a o su cónyuge, se concederá la cantidad de 2.404,05 € en concepto de ayuda por gastos de sepelio, a favor de los familiares que con él convivan, siempre y cuando el cónyuge no reciba otra ayuda por parte de la administración en este mismo concepto. El orden establecido de preferencias para la percepción es el siguiente:

- 1º Viudo/a
- 2º Descendientes
- 3º Ascendientes
- 4º Hermanos/as

#### **Artículo 22.- PREMIO POR MATRIMONIO Y NATALIDAD.**

Se establece con carácter general para todo el personal de la Fundación, una ayuda por contraer matrimonio de 300,00 € y de 150,00 € por nacimiento/adopción de hijo/a.

#### **Artículo 23.- AYUDAS AL ESTUDIO.**

La Fundación mantendrá para el personal afectado por este Convenio un régimen de ayudas al estudio basado en los siguientes criterios:

- a) El personal de la Fundación tendrán derecho a una ayuda por estudios que incluye el material didáctico y libros de texto obligatorios para el estudio de las asignaturas, siendo la misma, como mínimo, del 50% de su valor, debiendo ser justificada documentalmente tales gastos.
- b) Los hijos del personal sujetos a este Convenio tendrán derecho a una ayuda por estudios anual, equivalente a las establecidas para el personal laboral de la Ciudad de Ceuta.
- c) El personal, sus parejas y descendientes, caso de cumplir las condiciones señaladas por la convocatoria, ejercerán el derecho de solicitud de ayudas al estudio arbitradas por la Administración.

Si se son concedidas, reintegrarán a la Fundación las cantidades percibidas en cada caso. No obstante, si la cuantía de las ayudas de la Administración no alcanzara las cuotas establecidas para cada caso, la Fundación se haría cargo de la diferencia.

- d) Las ayudas contenidas en el presente artículo no podrán superar la dotación económica establecida en el presupuesto anual para esta contingencia. Para dicha ayuda será imprescindible la justificación documental de tales gastos.

Todas estas actividades formativas, no podrán perjudicar el normal funcionamiento de la Fundación.

#### **Artículo 24.- AYUDA POR DISCAPACIDAD.**

El personal de la Fundación con hijos/as discapacitados/as, física o psíquicamente, percibirán una ayuda mensual de 240,40 €, previa justificación documental del correspondiente caso por parte de la autoridad socio/sanitaria correspondiente.

#### **Artículo 25.- PRÓTESIS, GAFAS Y OTROS.**

Todos las personas trabajadoras, sus cónyuges e hijos, tendrán derecho a que se les abone el 50% de los gastos realizados en concepto de prótesis, entendiéndose por tales las ortopédicas permanentes o temporales, los vehículos para inválidos, las dentarias y especiales (gafas, lentillas, corsés), con un límite máximo de 240 €. por persona trabajadora y año, previa presentación de la correspondiente factura, con el límite que se establezca en el presupuesto anual.

#### **Artículo 26.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.**

Todos el personal adscrito a la Fundación podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe máximo de 6.000 €, que la persona trabajadora obligatoriamente reintegrará siempre y cuando se realice antes de la finalización su relación contractual con la empresa, en 36 mensualidades sin abono de intereses.

#### **Artículo 27.- DIETAS DE VIAJE.**

El importe de las dietas de viaje para los trabajadores que, previa autorización de la presidencia de la Fundación, tengan que desplazarse fuera de Ceuta por cuestiones laborales, será de 75,00 euros en concepto de manutención, siendo responsabilidad de la empresa los gastos de viaje y alojamiento.

Se establece que los miembros/as del Patronato que, previa autorización de la presidencia de la FPC, tengan que desplazarse fuera de Ceuta en representación o cometidos inherentes a la Fundación, percibirán la misma indemnización por comisión de servicio que la estipulada para los altos cargos de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

**Artículo 28.- JORNADA PARTIDA Y ESPECIAL.**

Todo trabajador/a de la FPC cuya jornada de trabajo sea distribuida entre mañana y tarde o realice una jornada especial de 40 horas semanales, percibirá los siguientes complementos por estos conceptos:

1. Jornada partida entre mañana y tarde percibirá un complemento, en cada una de las doce pagas ordinarias, la cantidad de 200,00 euros.
2. Jornada laboral especial, de 40 horas semanales, percibirá un complemento de 100,00 euros, en cada una de las doce pagas ordinarias.

A estas cantidades se les aplicará automáticamente el incremento que estipula la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos para el ejercicio económico correspondiente.

**Artículo 29.- RESPONSABILIDAD CIVIL Y DEFENSA PENAL.**

Se reconoce a todo el personal de la Fundación incluido en el ámbito de aplicación del acuerdo, el derecho a la asistencia jurídica cuando lo precisen por razones de conflictos derivados de la prestación de sus servicios.

## CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

**Artículo 30.- CONDICIONES ECONÓMICAS.**

El salario base, complementos de destino y específicos para el personal, así como los incrementos correspondientes fijados y establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para funcionarios públicos para cada ejercicio, se aplicarán según cada categoría de acuerdo con la tabla:

	SALARIO BASE	RESIDENCIA	INCENTIVOS	COMPLEMENTO	TOTAL MENSUAL
<b>COORDINADOR</b>	1.308,20 €	371,80 €	561,54 €	365,15€	2.606,69 €
<b>ADMINISTRATIVO</b>	1.308,20 €	371,80 €	561,54 €		2.241,54 €
<b>AUX. ADMINISTRATIVO</b>	1.017,93 €	288,58 €	465,58 €		1.772,09 €
<b>ORDENANZA</b>	937,85 €	266,55 €	345,64 €		1550,04 €

A todas estas cantidades se les aplicará automáticamente el incremento que estipula la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos en el ejercicio económico correspondiente.

**Artículo 31.- ANTIGÜEDAD.**

Todas las personas trabajadoras percibirán por cada trienio cumplido de antigüedad el 6% del salario base.

**Artículo 32. INCENTIVOS**

El incentivo es una retribución mensual que remunera determinadas características organizativas y/o productivas de conjuntos homogéneos de puestos de trabajo, normalmente pertenecientes a un mismo Grupo Profesional.

Sus características, respecto a su naturaleza, devengo y cuantía, son las siguientes:

- Para cada conjunto homogéneo de puestos de trabajo es de naturaleza “fija”.
- Su cuantía económica es “distinta y variable”, en concordancia con los requerimientos y competencias que se derivan de la definición de cada conjunto homogéneo de puestos de trabajo.
- Tiene carácter “no consolidable”, es decir, se percibirá exclusivamente mientras se desempeña el puesto de trabajo que lo tiene asignado.
- Al existir un incentivo para todos los puestos que integran la estructura organizativa y funcional de la Fundación, la no consolidación afecta exclusivamente a la cuantía y, no al derecho al percibo del Complemento.

Las cuantías de dichos incentivos (y la relación de puestos de trabajo a los que se vinculan) son las que se indican en el *Anexo I* del presente Convenio.

**Artículo 33.- COMPLEMENTO VARIABLE POR PRODUCTIVIDAD Y DESEMPEÑO.**

El complemento variable por productividad y desempeño retribuye tanto la obtención de objetivos, individuales y/o colectivos, como el adecuado desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

Dicho Complemento presenta las siguientes características:

- a) Su cuantía es variable, esto es, el importe concreto a percibir no puede preverse *a priori*, pues dependerá del cumplimiento de diversas condiciones y/o objetivos, cuya consecución se medirá tanto en términos cuantitativos como cualitativos
- c) Las condiciones y/o objetivos vendrán marcados en todo caso por el Patronato de la Fundación.
- e) Las cuantías a percibir serán proporcionales al tiempo de permanencia en la Fundación y/o en el puesto de trabajo de que se trate.
- f) En todo caso, para que se genere el derecho a su percepción será requisito necesario que se haya prestado servicios, al

menos, durante un periodo continuado de seis meses.

g) La permanencia en la Fundación durante el citado periodo mínimo, no garantiza *per se* el derecho a percibir su cuantía. Para ello, es requisito *sine qua non* haber conseguido las condiciones y/u objetivos fijados para cada puesto de trabajo.

i) Por su naturaleza variable, directamente vinculada a la consecución de determinadas condiciones y/u objetivos, ni el derecho a su devengo, ni la cuantía percibida, pueden tener carácter consolidable.

#### **Artículo 34.- RESIDENCIA.**

La indemnización por razón de servicio en concepto de residencia, será el establecido para el personal laboral de la Ciudad de Ceuta. Si se alcanzara un acuerdo de incremento de este concepto, se aplicará automáticamente al personal de la Fundación. El porcentaje que se aplique en cada momento, será sobre el salario base y antigüedad mensual de cada persona trabajadora.

#### **Artículo 35.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

Se fijan dos pagas extraordinarias que se abonarán respectivamente en los meses de junio y diciembre de cada año, integradas por el sueldo base, antigüedad, incentivos y residencia.

### **CAPÍTULO V DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 36.- ASAMBLEA Y REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO.**

El personal podrá celebrar en el centro de trabajo asambleas y reuniones fuera de las horas de trabajo, avisando a la dirección del Conservatorio con una antelación mínima de 48 horas.

#### **Artículo 37.- GARANTÍAS SINDICALES.**

La Fundación respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir ni perjudicar de otra forma a causa de la afiliación sindical de la persona trabajadora.

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

#### **Artículo 38.- COBRO DE CUOTA SINDICAL.**

A requerimiento del personal afiliado a centrales sindicales, se descontará de la nómina mensual de la persona trabajadora el importe de la cuota sindical correspondiente.

El personal interesado remitirá a la presidencia un escrito en el que hará constar con claridad:

- La orden de descuento
- La central sindical a que pertenece
- La cuantía de la cuota
- Número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida.

#### **Artículo 39.- DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORA**

El Delegado de Personal tendrá los derechos y competencias previstas en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.