

temporada 2020-2021, remitido por la Sociedad de Cazadores gestora de la ZCC y redactado por D. Enrique Solas Francés, Colegiado Número 2392 (Colegio de Biólogos de Andalucía).

SEGUNDO. La Ciudad de Ceuta, a través de la Consejería de Medio Ambiente y Servicios Urbanos, podrá conceder hasta un máximo de 36 permisos de caza para cazadores ajenos a la entidad gestora de la zona de caza controlada, que se irán concediendo por orden de petición hasta cubrir dicho cupo.

El importe de los citados permisos de caza asciende a la cantidad de 400.00 €, todas aquellas personas interesadas en la concesión del citado permiso de caza, previamente deberán abonar en una sola cuota y, aportar copia del ingreso de la citada cantidad en la cuenta corriente ES61 20389882146000992724 de (BANKIA) cuyo titular es la Sociedad Gestora de la zona de caza controlada.

TERCERO. Comunicar a la entidad gestora de la zona de caza controlada que la realización de repoblaciones cinegéticas, control de daños, campeonatos o concursos requerirán, la previa, autorización expresa de la Consejería de Medio Ambiente y Servicios Urbanos.

CUARTO. Comunicar que contra esta resolución, que agota la vía administrativa, y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 112.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrá interponer recurso potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad y anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de dicha Ley, ante el mismo órgano que dictó el acto en el plazo de un (1) mes, o ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo de esta Ciudad en el plazo de dos (2) meses contados a partir del día siguiente al de la recepción de esta notificación (artículos 123.1 y 124.1 Ley 39/2015, de 1 de octubre, y 8.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio).

No obstante lo anterior, podrá utilizar cualquier otro recurso que estime procedente.

QUINTO. Publíquese esta resolución en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, así como en la página institucional de la Ciudad de Ceuta.

Firmado digitalmente en Ceuta, en la fecha indicada.

YAMAL DRIS MOJTAR  
CONSEJERO DE MEDIO AMBIENTE  
Y SERVICIOS URBANOS  
FECHA 05/10/2020

## DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**398.-** VISTO el texto del acta del Convenio Colectivo del Sector de “AYUDA A DOMICILIO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA”, que fue suscrito, con fecha 01 de Julio de 2020, de una parte los representantes de la empresa, y de otra los representantes de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

### ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de las normas de rango superior en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

DELEGADA DEL GOBIERNO,  
SALVADORA DEL CARMEN MATEOS ESTUDILLO  
FECHA 01/10/2020

**ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA SUBSANACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE AYUDA A DOMICILIO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA.**

En Ceuta, a 1 de julio de 2020 se reúnen las personas que a continuación se detallan en representación de sus respectivas organizaciones.

Por ASADE

Dña. Laura Barreda Peñas.  
D. Manuel Martínez Torres.  
D. Valeriano López Afan.  
D. Cristóbal Sánchez Sampalo

Por LARES

D. Antonio Molina Schmid.  
D. Pablo Núñez Díaz.  
D. Juan Manuel Delgado Casas.

Por CCOO

Dña. Caridad Martín González.  
Dña. Estefanía Ruíz Pajares.  
Dña. Concha Castro Burgos  
D. Juan Luis Aróstegui Ruíz

Por UGT

D. Bilal Mohamed Ahmed  
Dña. Latifa Ahmed Achmi  
Dña. M<sup>a</sup> Trinidad Megias Vinuesa  
Dña. Isabel Mata Campoy

**Se analiza el requerimiento de subsanaciones al convenio remitido por la autoridad laboral y se alcanza el acuerdo de realizar los siguientes cambios en el texto del convenio:**

**Se modifica, el art. 7 CCAD, quedando redactado de la siguiente manera:**

*“Artículo 7. Movilidad funcional.*

*Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional establecida en el VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.*

*Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar dichos trabajos de superior categoría, salvo que se ostente dicha titulación.*

*Cuando las realice durante más del 30% de la jornada habitual de trabajo diaria en un periodo superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que le puesto requiera”*

**En materia de período de prueba, se modifica:**

**Artículo 8.2**

*“Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa”.*

**Artículo 8.3**

*“Durante este período, el empresario puede poner fin a la relación laboral sin obligación de indemnización. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a los representantes de los trabajadores.”*

**Respecto a la pausa en jornada de trabajo, conforme el art. 12 CCAD, se añaden las peculiaridades referentes a los menores de 18 años conforme el art. 34.4 ET:**

*“(…)En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.”*

**Respecto al artículo 14 del CCAD, se añade:**

*“La disminución de salario por absentismo o falta de puntualidad es válida siempre que sea imputable al trabajador, debiéndose probar ello. En caso de que ello no pueda probarse o de que la causa no se imputable al trabajador, prima el derecho del trabajador a conservación de salario conforme el art. 30 ET.”*

**Se modifica el apartado H) del artículo 18 sobre Permisos, quedándose establecido de la siguiente manera.**

H.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos

los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

**Se modifica el art. 22 c) CCAD cuya redacción final la siguiente:**

*“c) En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.”*

**En materia de excedencias, conforme el art. 24 CCAD, se modifica atendiendo criterio de subsanación:**

*“Artículo 24. Efectos de la Excedencia voluntaria sobre la antigüedad*

*A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, y en los casos de excedencia por cuidado de cónyuge o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad.”*

**Se añade el artículo 40 – Comisión Paritaria con la siguiente redacción:**

*“Se crea una Comisión Paritaria compuesta por 3 miembros de cada una las partes firmantes, parte empresarial y parte social, para entender de aquellas cuestiones que le atribuye la ley y demás que se le asignen por acuerdo de las partes negociadoras de este convenio.*

*Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación.*

*Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.*

*En los casos en los que durante el preceptivo periodo de consultas, no se hubiese producido acuerdo entre la empresa y la representación legal de las/os trabajadoras/es, con respecto a la inaplicación de medidas o condiciones establecidas en el presente convenio, según se regula en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes deberán dirigirse a esta comisión paritaria que en el plazo máximo de quince días deberá resolver sobre el asunto planteado.*

*Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de quince días, a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.*

*Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria a efectos de registro, C/ Antioco n-21 local 6 entreplanta (51001) Ceuta. A efectos de comunicación con la misma se habilitan las siguientes direcciones de correo electrónico: mmartinez@clece.es ”*

**Las partes dan así por cumplida la petición de subsanación requerida por la autoridad laboral, y delegan en el secretario de la mesa negociadora, Don Armando Nevado Lorenzo para que haga las gestiones pertinentes para la inscripción, registro y publicación de este Convenio Colectivo con el REGCON.**

**En prueba de conformidad con lo que antecede se firma por los asistentes la presente acta, así como una copia de todo el convenio, con las modificaciones aquí pactadas.**

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE AYUDA A DOMICILIO DE LA CIUDAD AUTONOMA DE CEUTA.**

Partes que conciertan el presente convenio

El presente convenio está suscrito de una parte por la Asociación ESTATAL DE ENTIDADES DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A DOMICILIO (ASADE) y LARES, Federación de residencias y servicios del sector solidario y de otra Comisiones Obreras de Ceuta y la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de UGT de Ceuta.

Las partes se reconocen expresamente la legitimación y la representatividad para la firma del presente convenio.

**CAPÍTULO 1. - ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.****Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio regula y es de aplicación obligatoria a las condiciones de trabajo entre aquellas personas físicas o jurídicas que, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores vigente, tengan la condición de empleadoras y quienes les presten servicios laborales de acuerdo con la legislación vigente, siempre y cuando se dediquen aquellas (las empleadoras) a la prestación de las denominadas actividades de servicios de ayuda a domicilio en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

**Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio.**

El Convenio entrará en vigor el día siguiente a su firma por parte de la representación empresarial y los representantes legales de los trabajadores. Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2.021.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatamente 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 respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

En el supuesto de que la Jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

**CAPÍTULO 2. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACION DEL CONVENIO****Artículo 3. Comisión de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación.**

Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del mismo. Esta Comisión estará compuesta por 4 miembros, uno por cada sindicato firmante, que podrán estar asistidos de un asesor, con voz, pero sin voto, y dos por la parte empresarial que podrán estar asistidos de un asesor, con voz pero sin voto .

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a.- Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
- b.- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c.- Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente convenio, se planteen por la Unión, los representantes de los trabajadores o estos mismos.
- d.- Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.
- e.- Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
- f.- Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre las partes firmantes de este Convenio.

2.- Denunciado el Convenio, hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión mixta seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo.

3.- La sede de la Comisión Mixta será en la que se acuerde, pudiendo variar en la vigencia del presente Convenio. Por normal será en el Sindicato más representativo en la Ciudad de Ceuta.

**CAPÍTULO 3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 4. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.**

Serán las recogidas en el Convenio Marco Estatal de servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal de aplicación.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a.- La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b.- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c.- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores. d.- La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e.- La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f.- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

#### **CAPITULO 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Artículo 5. Sistema de clasificación.

Será las recogidas en el Convenio Marco Estatal de servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal de aplicación.

Para aquellas categorías profesionales que se requieran para el desarrollo del servicio y que no esté recogidas entre las de ayuda a domicilio, pero sí entre las de residencias para personas mayores, se estará, en cuanto a funciones y salario, a lo previsto para las residencias en el Convenio Colectivo Marco Estatal, sin perjuicio de la adición de los complementos especiales previstos en el presente Convenio.

#### **CAPITULO 5. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO MOVILIDAD FUNCIONAL**

Artículo 6. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las empresas, en cada caso, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Movilidad funcional.

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional establecida en el VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar dichos trabajos de superior categoría, salvo que se ostente dicha titulación. Cuando las realice durante más del 30 % de la jornada habitual de trabajo diaria en un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

Artículo 8. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de grupo 1 tres meses, grupo 2 cuarenta y cinco días, grupo 3 y 4 de treinta días laborables, excepto para el personal no cualificado que será de quince días laborables.

2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este período a todos los efectos.

3. Durante este período, el trabajador podrá poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a los representantes de los trabajadores.

4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 9. Personal temporal.

1. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

#### **CAPÍTULO 6. - JORNADA Y HORARIOS.**

Artículo 10. Jornada.

Se establece una jornada máxima anual de 1755 horas. La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10%. La jornada máxima anual será considerada en cómputo semestral.

Artículo 11. Calendario laboral.

1. La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estará en función de la naturaleza del puesto, y se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe previa consulta con la representación sindical, de conformidad con el art. 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado antes del 15 de febrero de cada año.

2. Podrán establecerse jornadas y horarios especiales en los casos en que el trabajo sea nocturno, a turnos, o se desarrolle en condiciones singulares.

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible, en el centro de trabajo.

Artículo 12. Pausa durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de al menos cinco horas y media, tendrán derecho a una pausa de quince minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

Artículo 13. Comunicación de las ausencias.

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable que corresponda, así como su ulterior justificación acreditativa, si procede.

Artículo 14. Absentismo.

Se potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando en su caso las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático, calculado conforme a lo establecido para el personal, de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, que se comunicará al trabajador. Todo ello se efectuará sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual establecida de acuerdo con el artículo 11 del presente convenio.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso.

En caso de compensación por períodos de descanso, ésta deberá producirse en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En ningún caso las mismas podrán exceder de 80 horas anuales, salvo las razones justificadas previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO 7. - VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 16. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal y contando con la aprobación de la representación unitaria o sindical, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. El personal que fraccione las vacaciones en dos ó más períodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de estos períodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

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 o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho

meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La retribución correspondiente al período de disfrute de vacaciones vendrá determinada por la suma del salario base, y en su caso plus antigüedad, y el promedio mensual de lo devengado por los complementos variables (plus nocturnidad, plus de domingos y festivos, plus de festivos especiales y plus de disponibilidad) recogidos en la tabla de retribuciones correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a aquél en el que se inicie el período de vacaciones, promedio que, dividido entre los 30 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

Podrá acordarse, con la representación unitaria o sindical del personal, abonar en el período de disfrute de vacaciones la retribución correspondiente a los complementos variables que el personal habría percibido en tal período en el caso de no disfrutar de vacaciones en el mismo, siempre que la misma no sea inferior al promedio antes referido.

También puede pactarse con la representación unitaria o sindical del personal el abono de la parte de la retribución en vacaciones correspondiente al promedio de los complementos variables en una única paga dentro del año natural, preferentemente a la finalización del disfrute del período vacacional.

#### Artículo 17. Licencias

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción en el órgano competente. Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.

2. En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las Organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuo de tres meses.

3. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.

#### Artículo 18. Permisos.

El personal, previo aviso y justificación adecuada, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A.- 15 días naturales en caso de matrimonio.

B.- 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándosele a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 31 de enero del año siguiente.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

C.- 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción permanente y temporal (no menor de un año) y tutela y de acogimiento o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización, el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización.

Los días de dicho fraccionamiento no podrán producir más días de ausencia del trabajo que los que habrían resultado de haber solicitado el permiso de forma continuada e inmediatamente a partir del hecho causante, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 19.2

Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 250 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

No obstante, todo lo anterior, en los casos de hospitalización, el permiso regulado en el presente apartado finalizará por alguna de las dos siguientes causas:

El disfrute de los días establecidos en este artículo aunque no se haya producido el alta médica, La alta médica antes de que se hayan disfrutado los días establecidos en este artículo.

D.- 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad En los casos de reposo domiciliario, el inicio se puede flexibilizar y el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure el reposo domiciliario.

Los días de dicho fraccionamiento no podrán producir más días de ausencia del trabajo que los que habrían resultado de haber solicitado el permiso de forma continuada e inmediatamente a partir del hecho causante, sin perjuicio de lo estipulado en el ar-

título 19.2

Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la ciudad autónoma, provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

E.- 1 día por traslado del domicilio habitual.

F.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

G.- A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

H.- La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

I.- Por el tiempo indispensable durante 3 veces al año para acompañar al hijo/a a consulta médica del especialista siempre y cuando la empresa no haya procedido a cambiar el turno para facilitar ese acompañamiento. La negativa del trabajador a cambiar el turno excluye la existencia del permiso

El computo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo o hija, fallecimiento de un familiar, accidente, enfermedad grave u hospitalización se iniciarán el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en día festivo o descanso semanal para el trabajador o la trabajadora.

## **CAPÍTULO 8. - FORMACIÓN.**

Artículo 19. Principios generales.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional organizados por la propia empresa. A tal fin, en los Planes de Formación se dará preferencia a los trabajadores afectados por procesos de reorganización, todo ello con participación de los representantes de los trabajadores.

Artículo 20. Tiempos para la formación.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos órganos u organizaciones sindicales para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos los inscritos en los Planes de formación continua en las Empresas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores y así lo permitan las necesidades del servicio. La empresa determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización.

Artículo 21. Permisos para la formación.

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

- a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.
- b) Permisos, percibiendo sólo el salario base, el complemento de antigüedad, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la empresa y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.

## **CAPÍTULO 10. - SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Artículo 22. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora suspensión del contrato por paternidad, se estará a lo establecido en los artículos 51 y 52 del convenio colectivo estatal
- b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.



c) Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Excedencia voluntaria.

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 24. Efectos de la Excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción.

A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

Artículo 25. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

A) Designación o elección de un cargo público.

B) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Artículo 26. Reingresos.

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional, en su caso, titulación y especialidad, a las suyas. Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, dentro de su área funcional, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquélla.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

Artículo 27. Extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y en aquellos otros previstos en la misma norma.

Artículo 28. Jubilación.

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad legalmente establecida en cada momento.

La empresa podrá extinguir el contrato del trabajador, por motivo de jubilación, cuando éste cumpla la edad legalmente establecida en cada momento, siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La jubilación obligatoria de un trabajador, aunque la empresa decida amortizar su puesto de trabajo, deberá ir acompañada por la conversión de un contrato temporal en indefinido, o de un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo, o de la contratación de un nuevo trabajador, dentro del mismo año natural en que se produzca la jubilación.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de estas conversiones, contrataciones o ampliaciones.

## **CAPÍTULO 11. - ESTRUCTURA SALARIAL.**

Artículo 29. - Principios Generales.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, y a los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 30. - Estructura Salarial y Clasificación.

La estructura salarial, y las tablas salariales serán las mismas del Convenio Marco Estatal de servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, añadiéndose el Plus de Residencia y Plus de Bonificación.

Artículo 31. Estructura retributiva.

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

A) Salario Base.

B) Pagas Extraordinarias.

C) Otras Retribuciones de Carácter Personal:

Antigüedad

Complementos personales absorbibles

D) Complementos Salariales:

Complementos de puesto de trabajo.

Complementos por cantidad o calidad de trabajo

Complemento de residencia.

Complemento Plus Bonificación

Complemento Desplazamiento.

E) Percepciones No Salariales: Indemnizaciones y Suplidos.

F) Retribuciones en Especie.

El salario base, las pagas extraordinarias, la antigüedad, el plus de residencia, plus de bonificación y el valor de las horas extraordinarias se actualizarán anualmente, y con efectos de lo que se acuerde en el Convenio Estatal de la Dependencia.

Artículo 32. Salario Base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en 12 mensualidades y cuya cuantía aparece determinada en el Convenio Estatal de la Dependencia.

Artículo 33. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, antigüedad, abonándose en los meses de junio y diciembre.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de diciembre y 31 de mayo, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de junio y 30 de noviembre.

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 34. Otras retribuciones de carácter personal y complementos salariales.

#### 1. COMPLEMENTO DE RESIDENCIA.

El personal afectado por el presente Convenio colectivo percibirá un complemento de residencia, del 25% del salario base regulado en este Convenio.

No se considerarán, a efectos de su cálculo, las pagas extraordinarias, la antigüedad, ni cualquier otra retribución de carácter personal, ni los complementos salariales.

Este complemento compensa y absorbe la cantidad que el trabajador o trabajadora ya pudiera estar percibiendo por tal concepto, aunque con distinta denominación, en concreto, como "complemento personal de garantía", "garantía ad personam" o cualquier otra denominación que pudiera tener.

#### 2. COMPLEMENTO DE BONIFICACION.

El personal del presente Convenio percibirá un complemento de bonificación, del 8% del salario base.

No se considerarán, a efectos de su cálculo, las pagas extraordinarias, la antigüedad, ni cualquier otra retribución de carácter personal, ni los complementos salariales.

El complemento de bonificación se acuerda al amparo de lo establecido en el acuerdo alcanzado el 27 de diciembre de 2012 entre la representación de los trabajadores y la confederación de empresarios de Ceuta, acordando que, en caso de que las empresas dejasen de percibir las correspondientes bonificaciones, se dejará de abonar a los trabajadores el citado concepto y su importe, tal y como establece el precitado acuerdo en su párrafo 8º.

### 3. COMPLEMENTO DESPLAZAMIENTO

Los desplazamientos que realicen los trabajadores entre los domicilios de los usuarios a los que atienden, se compensarán con un complemento desplazamiento que se abonará en cuantía fija de 35 euros mensuales, excepto durante el periodo de vacaciones. Durante la vigencia del presente convenio la citada cantidad se verá incrementada anualmente en el porcentaje que incrementa el IPC real del año anterior.

Este complemento absorbe y compensa las cantidades que los trabajadores vinieran percibiendo en concepto de plus transporte.

Artículo 35. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el Salario Base, las Pagas Extraordinarias, la Antigüedad y los complementos salariales en proporción a la jornada que efectivamente realicen. El resto de los conceptos retributivos se calcularán conforme a las normas reguladoras de los mismos.

Artículo 36. Subidas Salariales.

Las subidas salariales serán las acordadas en el Convenio Marco Estatal de servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal que sea de aplicación, excepto lo establecido en el artículo 34,3 del presente convenio.

## CAPITULO 13. ADSCRIPCIÓN Y SUBROGACIÓN

Artículo 37. Adscripción del personal en las empresas centros y servicios afectados por el ámbito funcional del presente convenio.

Se estará a lo establecido en el artículo 71 del Convenio Marco Estatal de servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

## CAPÍTULO 14. DERECHO SUPLETORIO.

Artículo 38. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación y en el Convenio Marco Estatal de servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

## CAPÍTULO 15. - IGUALDAD.

Artículo 39. Igualdad.

Las parte firmantes del presente Convenio Colectivo adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todo el personal. Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado en cada grupo profesional y nivel funcional, sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros/as trabajadores/as.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses, y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación.

7. A la inclusión de un módulo de igualdad en los planes de formación anual de las empresas.
8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar en las empresas, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.
10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

Las retribuciones pactadas en los artículos 31 y 34, denominadas Complemento de Residencia y Complemento de Bonificación, entrarán en vigor y serán exigibles a partir del 1 de enero de 2021, salvo que a esa fecha no se haya llevado a efecto una nueva contratación administrativa.

No obstante lo anterior, en caso de que la administración pública adjudique a una empresa afectada por el presente convenio un contrato de prestación de servicios con anterioridad a la indicada fecha, tales retribuciones serán exigibles desde la fecha de comienzo de dicho contrato administrativo.

Si llegada la fecha de 1 de enero de 2021, continúan vigentes los contratos administrativos existentes a la firma del presente convenio, o cualquiera de sus prórrogas, adjudicados en la actualidad a las empresas afectadas por el convenio, la comisión negociadora se reunirá para establecer una entrada en vigor posterior de las retribuciones citadas.