

BOCCE

Año XCVIII

Martes

31 de Enero de 2023

**Nº6.274
ORDINARIO**



CEUTA

D.L.: CE.1-1958



Boletín Oficial Ciudad de Ceuta

SUMARIO

DISPOSICIONES GENERALES

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

- 64.- OASTCE.-Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, Presidenta del Organismo Autónomo Servicios Tributarios de Ceuta, Dª. Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se modifica el modelo de inscripción, modificación de datos, cancelación y certificado de situación referido al Registro de Interdicciones de Acceso al Juego de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Pag. 129

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

- 63.- Convenio Colectivo de la empresa "Sociedad Obras, Infraestructuras y Medio Ambiente de Ceuta S.A.U." (OBIMASA), en expediente 51/01/0021/2022.

Pag. 132

AUTORIDADES Y PERSONAL

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

- 65.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta, de 24 de enero de 2023, por el que se hace pública la lista definitiva del aprobado de la convocatoria para la provisión de 1 plaza de Ayudante Educativo de la Ciudad de Ceuta, mediante el sistema de concurso-oposición por promoción interna.

Pag. 153

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

- 62.- Relación provisional de concesiones de ayudas para estudios universitarios y otros, curso 2022/2023.

Pag. 154



**ACTA DE FIRMA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA
EMPRESA OBRAS INFRAESTRUCTURAS Y MEDIO AMBIENTE DE CEUTA, S.A.U. (OBIMASA).**

ACTA DE REUNIÓN

En la Ciudad de Ceuta, y en el despacho del Presidente del consejo de administración, siendo las 09:00 horas del día 16 de Enero de 2023, se reúnen las personas que a continuación se detallan, al fin de llegar a acuerdo respecto al texto del convenio de la empresa Obras e Infraestructuras y Medio Ambiente (OBIMASA).

POR LA PARTE EMPRESARIAL

- Yamal Dris, Presidente Consejo Administración de Obimasa
- D^a Alberto Solano Valverde, Gerente de Obimasa.

REPRESENTACIÓN TRABAJADORES

- D^o José Miguel Jiménez Rivas, UGT.
- D^a Juana Fuentes Capote, UGT.
- D^o Sergio Jiménez Ruiz, CCOO.

Las partes ostentan y reconocen mutua y recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, y por tanto con plena legitimidad para suscribir el Convenio Colectivo de carácter estatutario, y de mutuo acuerdo proceden a la firma del texto del convenio una vez modificado los puntos susceptibles de subsanación, los cuales no implican modificación sustancial del texto del convenio.

Además se da por aprobado el "Protocolo de Acoso" que se incluirá en el citado texto, con
Y sin más puntos que tratar se da por finalizada la reunión siendo las 09:30 horas del día 16 de Enero de 2023.

Se autoriza a Isabel María Mata Campoy de la central sindical UGT a realizar el registro del Convenio Colectivo de OBIMASA en la plataforma REGCON,

CONVENIO COLECTIVO OBIMASA 2022/2026

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- Ámbito funcional y territorial

El presente convenio colectivo regula las condiciones económicas o profesionales entre la empresa OBIMASA y su personal, que presta sus servicios en Ceuta, quedando establecido su ámbito como Convenio Colectivo de empresa.

Art. 2. - Ámbito personal.

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en la Sociedad Obras, Infraestructuras y Medio Ambiente de Ceuta, S.A.U. (OBIMASA), con excepción del Alto Personal Directivo y de libre designación en general.

Art. 3. Ámbito temporal y vigencia.

- Con independencia de la publicación de este Convenio en el BOCCE sus normas tendrán efecto desde el día 1 de Enero de 2022 hasta el 31 de Diciembre de 2026,
- No obstante, mientras este Convenio esté en vigor, las cláusulas de contenido económico y retributivo serán objeto de revisión, de conformidad a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.
- El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado en su totalidad, si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes y/o en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el documento que haya de sustituirlo.
- La denuncia por cualquiera de las partes requerirá un plazo de preaviso de dos meses respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

Art. 4.- Condición más beneficiosa

Se estará a lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Art- 5.- Cláusula de garantía

Si a la aplicación de este convenio resultase que algún trabajador/a pudiera percibir retribuciones totales inferiores a las que viera recibiendo anteriormente, se le aplicará un complemento personal que se le irá incrementando con el mismo porcentaje que se establezca en la ley de presupuestos en las retribuciones del sector público.

Art. 6.- Seguimiento y cumplimiento.

- Se constituirá una Comisión Paritaria para la vigilancia seguimiento, interpretación y estudio del presente convenio, compuesta por tres representantes de la parte empresarial y por tres representantes de la parte social designados por el Comité de empresa.
- Los acuerdos de esta comisión se adoptarán por unanimidad de las partes, entendiéndose que a cada una de ellas corresponde un voto, con independencia de sus miembros presentes.
- Las partes podrán estar asistidas en las sesiones de la comisión por los asesores que consideren convenientes, que actuarán con voz, pero sin voto.
- La comisión actuará como instancia de solución extrajudicial de conflictos, siendo preceptiva su reunión para intentar alcanzar un acuerdo en caso de planteamiento de medidas o reclamaciones de conflicto colectivo.
- La comisión se reunirá siempre que sea convocada por cualquiera de las partes. La convocatoria, que deberá hacerse por escrito con dos días hábiles de antelación a la fecha prevista para la reunión, contendrá una propuesta de orden del día.

Art. 7.- Categorías Profesionales. Clasificación y definición profesional.

El personal de la empresa podrá estar contratado por cualquier de las formas previstas a tal efecto por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre.

Grupo A

Se exige tener título universitario de Grado o equivalente realizarán funciones directivas de gestión, inspección, ejecución, control, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.

Dentro de este grupo se encuadran:

- Director de Área
- Técnico

Grupo B

Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B, se exigirá estar en posesión del título de Formación Profesional de Grado Superior o Técnico Superior en FP o equivalente; Estos trabajadores se encargan fundamentalmente de tareas de ejecución y gestión.

Dentro de este grupo se encuadran:

- Jefe de Administración
- Jefe de Equipo

Grupo C

Dividido en dos subgrupos el C1 y C2

Subgrupo C1

Precisan el título de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio o Técnico en FP, Bachiller superior, FP2 o equivalente.

Subgrupo C2

Precisan el título de graduado en ESO, Graduado Escolar, FP1 o equivalente.

Dentro de estos grupos se encuadran:

- Expertos
- Oficial de primera
- Cuidador de animales
- Ayudantes
- Auxiliar administrativo-contable
- Auxiliar Administrativo
- Auxiliar de organización

Grupo E

Se ocuparán de tareas de vigilancia, custodia, porteo u otras análogas (recibir y repartir correspondencia, manejar y cuidar los aparatos reprográficos, vigilar y cuidar el buen estado y limpieza del edificio, comprobar la identidad de los visitantes, informar sobre la ubicación de las diferentes dependencias...etc.), **se exigirá título estudios primarios o equivalente** previstas en el sistema educativo y dentro de este grupo se incluirá:

Dentro de este subgrupo se encuadran:

- Conservador de las instalaciones
- Peón

Las funciones y competencias que se atribuyen a cada una de estas categorías, a título enunciativo, son las que se detallan en el Anexo I.

CAPITULO II**CONDICIONES LABORALES****Art. 8.- Jornada Laboral.**

Los trabajadores de OBIMASA tendrán una jornada laboral adecuado a la legislación vigente.

- a) La jornada laboral se establece con el horario de forma genérica de 8,00 a 15,00 horas, de lunes a viernes.
- b) Los trabajadores con la categoría de conservador que se sujetarán a un horario en función del servicio al que estén adscritos según el cuadrante mensual realizado por la empresa. En ningún caso superarán los conservadores las 140 horas en un plazo de cuatro semanas naturales salvo en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre que será de 112 horas en un plazo de 4 semanas. Se realizará un cómputo anual y en el caso que algún trabajador con dicha categoría no llegase a cubrir el cupo de horas establecido podrá, a petición de la empresa, ser requerido para recuperar esas horas en el año siguiente. En el caso de que se compruebe que ha realizado más horas de las que le corresponde, la empresa pagará estas horas como horas extraordinarias dentro de la nómina del mes siguiente a la finalización del informe, todo ello conforme a lo establecido en el artículo 35.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre el horario será de 8,00 a 14,00 horas, de Lunes a Jueves y de 8,00 a 12,00 horas los Viernes.
- d) Durante los días que duren de Fiestas Patronales, el horario laboral será de 10,00 a 14,00 horas, o, en su caso, el que corresponda según cuadrante.
- e) Los trabajadores con categoría de conservador, el primer domingo de dichas fechas harán el siguiente turno, mañana de 8,00 a 15,00 horas, turno de tarde de 15,00 a 22,00 horas y turno de noche de 22,00 a 10,00 horas.
- f) Los trabajadores de OBIMASA podrán acogerse a la reducción transitoria de la jornada, siempre de acuerdo con lo que la legislación establezca al respecto en el momento de la petición, con la correspondiente disminución proporcional del salario base, residencia, antigüedad, pagas, extras, etc...

Art. 9.- Licencia retribuida.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta minutos diarios de descanso, dentro de la jornada laboral.

Art. 10.- Calendario Laboral.

- a) Durante la vigencia de este acuerdo tendrán la consideración de días festivos los establecidos en el calendario laboral de la Ciudad Autónoma de Ceuta. En caso de que algunos de dichos días fuera sábado, se compensará con un día más de asuntos propios.
- b) Los días 3 de mayo, 24, 25 y 31 de diciembre, 1 y 6 de enero, las instalaciones de la empresa permanecerán cerradas. La sociedad contratará de la bolsa de trabajo el personal necesario para estas fechas señaladas. En caso de que los días anteriores fuera sábado o domingo serán sustituidos por el día hábil inmediatamente anterior o posterior.

Art. 11.- Vacaciones.

- a) El período de vacaciones anuales retribuidas será de 31 días naturales. Se disfrutará preferentemente entre los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre de cada año. Antes de la finalización del primer trimestre de cada ejercicio la dirección de la empresa deberá de disponer de la previsión de las vacaciones de cada trabajador para así poder organizar de los servicios y la posible concesión o denegación de las solicitudes.
- b) También se podrá disfrutar parcialmente las vacaciones en períodos mínimos de siete días naturales a petición del trabajador, y siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.
- c) Las mujeres que se encuentren en situación de embarazo o lactancia, tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones como se recoge en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) A fin de premiar la permanencia en la Sociedad, los trabajadores verán incrementado su período vacacional de acuerdo con lo estipulado a continuación:
 - Por 15 años de antigüedad 1 días más.
 - Por 20 años de antigüedad 2 días más.
 - Por 25 años de antigüedad 3 días más.
 - Por 30 años de antigüedad 4 días más.

Art. 12.- Licencia Retribuidas

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho, previo aviso y justificación documental, a las licencias retribuidas en los siguientes casos y con la duración que se señala:

- a) Por contraer matrimonio, unión de hecho registrada oficialmente: 17 días naturales consecutivos.
- b) Por divorcio o separación legal o disolución de unión de hecho, registrada oficialmente: 4 días naturales, debiendo disfrutarse dentro de los cuatro meses posteriores a la fecha de la sentencia correspondiente
- c) Por el nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo, el padre disfrutará de 10 días naturales de permiso, adicionales a los establecidos en la legalidad vigente en el momento del nacimiento, adopción o acogimiento, contados a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por el que se constituya la adopción.
- d) El trabajador podrá solicitar una reducción de hasta el máximo de un 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender el cuidado de familiares de primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de 30 días naturales por año.
- e) Por enfermedad grave, accidente o fallecimiento de familiares de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en Ceuta y 5 días hábiles en caso de que necesite traslado a otra ciudad.
- f) Por intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, 5 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 8 días hábiles cuando se produzca en distinta localidad.
- g) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes de enseñanza de carácter oficial, los días de su celebración si son en Ceuta y tres días naturales si son en otra Ciudad, debiendo justificarse su asistencia.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público.
- i) Por matrimonio, comunión o bautizo o actos similares de otras confesiones, de familiares de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad el día anterior y el de su celebración si es en Ceuta, y tres días naturales en el caso de que se necesite desplazamiento a otra Ciudad.
- j) Por traslado de domicilio, 4 días naturales. Este permiso solo se podrá disfrutar una vez en cada ejercicio natural
- k) Para atender la lactancia de un hijo menor de doce meses, la trabajadora podrá optar entre disfrutar de una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, o bien acumular en jornadas completas el tiempo correspondiente por un total de 30 días naturales que se disfrutarán a partir de la finalización del período de baja por maternidad que establece la Ley.
- l) Durante el último mes de embarazo la trabajadora gozará de 1 hora diaria de licencia retribuida.

- m) Las trabajadoras y trabajadores de OBIMASA tendrán 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 autoridad competente en materia de personal, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- n) En el supuesto de parto la trabajadora gozará del permiso establecido según la legalidad vigente en el momento del nacimiento.
- o) A lo largo del año las personas trabajadoras y en función de su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a 10 días laborales de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores de este apartado. Los días de asuntos propios por antigüedad, se asignarán de acuerdo con el siguiente criterio:
 - A partir de 18 años de servicio 2 días más
 - A partir de 24 años de servicio 3 días más
 - A partir de 27 años de servicio 4 días más
 - A partir de 30 años de servicio 5 días más
 - A partir de 33 años de servicio 6 días más
 - A partir de 35 años de servicio 7 días más
 - Más de 35 años de servicio 8 días

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El disfrute de los mismos deberá comunicarse con el tiempo suficiente de antelación para la consiguiente regulación del servicio.
- p) Cuando por razones del servicio los días citados en el punto anterior no pudieran ser disfrutados por los trabajadores en el ejercicio, deberán concederse en los primeros quince días del mes de enero del ejercicio siguiente.
- q) Todos los trabajadores de OBIMASA quedan acogidos al PLAN CONCILIA, conforme al texto del PLAN CONCILIA de la Ciudad Autónoma de Ceuta (reproducido en el Anexo II).

Art. 13.- Licencias no retribuidas.

Se concederán permisos sin retribución alguna de los trabajadores, siempre que no causen detrimento al Servicio y que la acumulación total de éstos no supere los 6 meses dentro del año natural. Los períodos mínimos de permisos sin retribución serán de 7 días naturales, no computándose los periodos que se disfruten a efectos de antigüedad y reduciéndose el período vacacional en la misma proporción

Art. 14. -Excedencias.

Cualquier trabajador con una antigüedad mínima de un año podrá solicitar excedencia por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de 7 años. No se podrá optar a un nuevo periodo de excedencia hasta que no haya transcurrido un año desde la finalización del anterior periodo de excedencia.

Durante el período de excedencia el trabajador conservará el derecho a reingresar a su puesto de trabajo y la empresa lo reincorporará en el plazo de 1 mes. Asimismo, la empresa podrá cubrir de forma interina o provisional dicho puesto hasta la incorporación del trabajador.

En el caso de excedencia para el cuidado de hijos o familiares se estará a lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 15. -Jubilaciones

1. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el trabajador los 65 años de edad salvo para aquellos que acrediten la necesidad de continuar en activo para completar el período mínimo que establece la Disposición Adicional 10 del R.D.L. 2/2015 de 23 de octubre, o que, no acreditándolo, soliciten continuar en su puesto de trabajo, en cuyo caso la jubilación se producirá, como muy tarde, cuando el trabajador cumpla los 70 años y siempre y cuando:
 - a) Goce de salud suficiente conforme certificación médica correspondiente para el desempeño de las labores propias de su categoría profesional.
 - b) O, en caso contrario, OBIMASA pueda ofrecerle un puesto de similares características.

La empresa concede un complemento por jubilación al personal indefinido con más de 6 años de antigüedad, siempre que al solicitar la jubilación cumpla con los requisitos establecidos en la legislación vigente y no haya ninguna norma que lo impida en base a la siguiente tabla:

Más de 25 años de antigüedad	8 mensualidades
Más de 20 años de antigüedad	7 mensualidades
Más de 15 años de antigüedad	6 mensualidades
Más de 6 años de antigüedad	3 mensualidades

Dichas mensualidades estarán calculadas sobre el salario bruto. Si cumplida la edad máxima establecida, se alargara dos meses más sin solicitar dicha jubilación el trabajador/a perderá el derecho a este complemento.

2. La jubilación voluntaria

La jubilación voluntaria se tramitará a instancia del trabajador interesado. Al acordarse la jubilación voluntaria, se concederá, al mismo tiempo, un premio en metálico según la edad de jubilación, de acuerdo con la escala siguiente:

Edad de jubilación Cantidad

- | | | |
|------------------|------------------|-----------------|
| - 60 años 16.000 | - 62 años 10.000 | - 64 años 4.000 |
| - 61 años 13.000 | - 63 años 7.000 | |

3. La jubilación parcial

Los/as trabajadores/as indefinidos/as y con la antigüedad mínima de 6 años que deseen acogerse a la jubilación parcial anticipada a que se refiere el artículo 12.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y reúnan las condiciones requeridas en el mismo, deberán notificarlo a la dirección de la empresa, a fin de realizar la oportuna tramitación, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la seguridad social de los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

La empresa estará obligada a sustituir al trabajador/a que solicita dicha jubilación parcial, con el fin de cumplir con lo establecido en la referida legislación.

Las vacantes producidas por jubilación parcial no serán amortizadas en ningún caso, comprometiéndose la empresa a cubrir, por el procedimiento establecido en este convenio, las plazas que por esta razón quedarán vacantes, en idéntico grupos profesionales u otras de distinta categoría, similar o inferior, que se hayan creado por transformaciones de mencionadas vacantes.

La empresa se reunirá en comisión paritaria con los/as representantes de los/as trabajadores/as, según proceda, para modificar el título del artículo 16 del presente convenio e incorporar el premio que se acuerde en sustitución del premio de jubilación. La comisión se reunirá en el momento que la Ciudad Autónoma de Ceuta establezca el procedimiento para percibir el concepto que sea de aplicación a sus empleados públicos en sustitución del citado premio de jubilación.

Art. 16. -Teletrabajo

En caso de pandemia y casos excepcionales con respecto a la posibilidad de que personal de la sociedad preste parte de su jornada laboral en la modalidad de teletrabajo de una forma temporal se estará a lo dispuesto en lo que la legislación de aplicación establezca al respecto.

En cualquier caso y salvo que se contradiga la legislación al respecto:

- Tendrá un carácter **voluntario** y reversible, **su utilización estará supeditada a que se garantice la prestación de los servicios y se aplicará a los puestos de trabajo** susceptibles de ser desempeñados por esta modalidad, previa solicitud y autorización por parte de la dirección de la empresa con el acuerdo del Comité de Empresa.
- La dirección de la empresa realizará a la mayor brevedad posible un estudio previo de los puestos que puedan ser desempeñados mediante teletrabajo, con identificación de objetivos, evaluación del cumplimiento, plan de seguimiento y evaluación.
- La modalidad general de teletrabajo, en cómputo semanal, **consistirá en dos días en modalidad presencial y tres en modalidad de teletrabajo**, aunque se podrán admitir otras combinaciones que contemplen menos días en la modalidad de teletrabajo.
- La empresa **proporcionará para el teletrabajo un equipo informático** con tarjeta de datos y aplicaciones, herramientas ofimáticas y de ciberseguridad necesarias para su actividad, así como formación.

CAPITULO III

CONDICIONES SOCIALES

Art. 17. - Premio por Natalidad, Matrimonio, constitución de pareja de hecho, separación o divorcio.

Se establece una ayuda, de 250 euros por natalidad por contraer matrimonio o constituirse en pareja de hecho, por separación legal o por anulación de inscripción, debiéndose justificar documentalmente tales hechos. Así mismo para la disolución de pareja de hecho, separación o divorcio se establece una ayuda de 250 euros.

Art. 18. - Compensación por Incapacidad laboral transitoria.

1. El personal en situación de incapacidad laboral transitoria percibirá, con cargo a la empresa, la diferencia hasta el 100 % del salario íntegro, salvo en los casos en el trabajador haya sido sancionado por la empresa conforme a un procedimiento disciplinario en cuyo caso OBIMASA procederá a realizar las detracciones conforme a la ley aun cuando el trabajador esté en situación de incapacidad laboral transitoria.

2. En los casos en que los trabajadores/as causen baja laboral en período de vacaciones, éstas se suspenderán y se disfrutarán con posterioridad al alta médica de dicho trabajador tendrá **18 meses** para su disfrute.

Art. 19. - Dietas.

El importe de las dietas para viajes se establece, con carácter general en 60 euros por la manutención y por los gastos de alojamiento que se justifiquen mediante factura con un máximo de 140 euros.

Art. 20. - Anticipos reintegrables.

1. Los trabajadores podrán solicitar anticipos reintegrables en un periodo máximo de 60 meses hasta un importe de 6.000 euros, estableciéndose un cupo máximo total a favor de todos los trabajadores de 15 anticipos por año.
2. No se podrá acceder a una nueva petición hasta que no se haya cancelado el anticipo anterior salvo en aquellas situaciones, documentalmente justificadas, que sean consideradas como excepcionales, enfermedad, catástrofe, etc.... por parte de la comisión paritaria en que se abonará como máximo la diferencia entre la cantidad pendiente de amortizar y la nueva cantidad solicitada. En caso de fallecimiento o situación crítica, la empresa resolverá la forma de reintegro de los anticipos solicitados.

Art. 21. -Ayuda Escolar.

1. Los trabajadores de la Sociedad, percibirán por cada hijo en edad escolar, las siguientes ayudas económicas, con carácter anual:
 - Educación Infantil, 200 euros.
 - Educación Primaria, 220 euros.
 - Educación Secundaria y bachiller incluyéndose, en este ciclo, las garantías sociales, 250 euros.
 - Estudios Universitarios y Carreras Oficiales en Ceuta, 500 euros.
 - Estudios Universitarios y Carreras Oficiales cursadas fuera de Ceuta, 1.000 euros.

En estos dos últimos casos el solicitante deberá acreditar: que la edad de los hijos no es superior a los 26 años, que depende del trabajador que percibe la ayuda y que el hijo no percibe ningún tipo de ingreso

2. Para recibir las anteriores ayudas será necesario aportar junto con la solicitud de la ayuda los justificantes originales de la matriculación.

Art. 22. -Ayuda por hijos menores de tres años.

Se establece una ayuda anual por hijos menores de tres años de 300 euros, que, en el caso de estar en guardería, percibirán, además, el 50% de los gastos de matrícula anual. La percepción de esta ayuda será incompatible con la ayuda por estudios.

Art. 23.- Subvenciones por hijos naturales, adoptivos o en acogida con discapacidad.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo hijos con discapacidad reconocida por el IMSERSO, percibirán cuya ayuda mensual con arreglo a la siguiente escala:

Grado de Minusvalía Importe Mensual

- Del 33 al 64% 200 euros
- Del 65 al 75% 220 euros
- Del 75 al 100% 270 euros

Art. 24. - Prótesis.

1. Todos los trabajadores, sus cónyuges e hijos naturales, adoptivos o en acogida, tendrán derecho a que se les abone el 50% de los gastos realizados en concepto de prótesis, entendiéndose como tales las ortopédicas, permanentes o temporales, las dentarias y los tratamientos odontológicos y las prótesis especiales (gafas, lentillas, corsés, plantillas, etc....) con un límite máximo de 200 euros por trabajador y año previa presentación de la correspondiente factura y prescripción médica facultativa.
2. En aquellos casos en que sea necesaria la utilización de prótesis como consecuencia directa de un accidente de trabajo o de enfermedad profesional, la Sociedad abonará el 100% de los gastos realizados en concepto de prótesis, con un límite máximo de 3.000 euros por trabajador y año previa presentación de la correspondiente factura.

Art. 25. - Socorro por defunción.

La empresa garantizará, en caso de fallecimiento del trabajador, a la persona que éste designe, el correspondiente auxilio por importe de 12.500 euros. La empresa contratará un seguro para garantizar el abono de dicho importe.

Art. 26. -Ayuda por mejora o acceso a la propiedad de la vivienda.

Se harán las gestiones necesarias para fomentar la posibilidad en que los trabajadores puedan acceder a la compra o mejora de una vivienda en nuestra Ciudad.

A tal efecto se facilitará una ayuda de 10.000 euros a devolver en 90 meses sin intereses, no pudiendo solicitar el trabajador ningún otro tipo de ayuda hasta que haya cancelado la pendiente, y debiendo justificar documentalmente (mediante factura, presupuesto o escritura, etc....) el gasto.

Se establece un cupo máximo anual de 6 ayudas por año.

Art. 27.- Póliza de seguros.

La empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal por los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente derivado de accidente laboral, incluidos los desplazamientos «in-itinere» al lugar de trabajo en la siguiente cuantía:

- Invalidez total: 18.000 euros.
- Invalidez absoluta: 21.000 euros.
- Gran invalidez: 24.000 euros.
- Fallecimiento: 21.000 euros.

Art. 28.- Ayuda por gastos sanitarios.

Cuando el trabajador o trabajadora, su cónyuge o sus hijos tengan que desplazarse fuera de Ceuta por razones de enfermedad para recibir tratamiento médico tendrán derecho a percibir en concepto de ayuda por alojamiento y manutención, la cantidad de 30 euros diarios, con un límite máximo de 300 euros anuales. Deberá justificarse mediante certificado médico, la necesidad y asistencia, siendo incompatible la percepción de esta ayuda con otras ayudas, debiéndose acreditar este extremo.

Art. 29.- Plan de pensiones.

La empresa contratará un plan de pensiones para cada trabajador con una aportación mensual de 40 euros, siempre que reúna los requisitos mínimos exigidos por la entidad bancaria con la que se contrate el Plan siempre conforme a lo que la legislación de aplicación establezca.

Art. 30.- Protocolo de acoso.

El objetivo del protocolo de acoso consiste en definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo, moral o mobbing, con el propósito de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la empresa.

La empresa y las representaciones sindicales manifiestan su profundo rechazo a cualquier comportamiento indeseado, ya sea, físico, verbal o no verbal de carácter moral o connotación sexual, comprometiéndose a investigar todas las denuncias que se puedan tramitar, colaborando eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y, en su caso, sancionar este tipo de conductas. Todas las personas que trabajen en la empresa, tienen derecho a utilizar este procedimiento. La investigación acerca de la reclamación será desarrollada con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

Procedimiento de actuación y mediación:

El procedimiento se inicia cuando la persona afectada lo pone de manifiesto a la empresa de forma verbal o por escrito, directamente o a través de los/as representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Las reclamaciones que se formulen por escrito deberán contener lo siguiente:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- c) Relación de hechos en los que se basa la denuncia.
- e) Lugar y fecha
- f) Firma de la persona denunciante.

El escrito se dirigirá a la gerencia de la empresa.

Para garantizar la máxima confidencialidad, dicho comunicado también se puede presentar en un sobre debidamente cerrado y dirigido a la Comisión de Acoso Laboral, a través de los cauces anteriormente citados. Los expedientes se custodiarán en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con todas las garantías para mantener la necesaria confidencialidad.

Resolución previa:

Recibida la reclamación, se constituirá una Comisión de Información que estará formada por la gerencia de la empresa, y la representación sindical.

La Comisión actuará:

1. Valorando si hay indicios de acoso.
2. Resolviendo el conflicto entre ambas partes.

Tras una valoración inicial, si se concluyen hechos o indicios suficientes que pongan de manifiesto la necesidad de realizar una investigación más exhaustiva, se pasará a analizar la queja por la Comisión de Acoso.

Comisión de Acoso Laboral:

La Comisión de Acoso Laboral, estará compuesta por personal técnico y especialista en la materia, que valorará y tramitará las reclamaciones que se presenten en materia de acoso sexual, por razón de sexo, laboral o mobbing. Dicha comisión desarrollará las actuaciones que sean precisas para determinar la presencia o no de conductas de acoso

La Comisión estará integrada por:

- Una persona con titulación en Prevención de Riesgos Laborales, con la especialidad de ergonomía y psicología aplicada, perteneciente al servicio de prevención de la empresa.
- Una persona nombrada por la gerencia de la empresa.
- Representación de los trabajadores y trabajadoras, (delegada/o sindical de la empresa).

Recibida la reclamación, la Comisión de Acoso Laboral, deberá reunirse en el plazo máximo de 7 días para iniciar las actuaciones pertinentes.

La Comisión de Acoso Laboral adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de las personas implicadas en el procedimiento, y podrá acordar las medidas cautelares que considere necesarias respecto a la persona denunciante y/o persona denunciada.

Finalización:

El expediente de investigación finalizará con la emisión de un informe final que deberá emitirse en el plazo máximo de 30 días a contar desde el día siguiente a la presentación de la reclamación. Dicho informe será remitido a la Gerencia para que adopte las medidas correspondientes. Así mismo, dicho informe se notificará al servicio de prevención y a la persona denunciante y denunciada.

CAPITULO IV

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Art. 31. - Formación

1. La formación profesional del trabajador se realizará mediante cursos especializados tanto de carácter público, como privado, y/o estudios realizados en centros oficiales previa petición a la Dirección de la Empresa.
2. Se podrá conceder autorización a los trabajadores para la realización de cursos organizados por organismos públicos o privados, y sufragando los gastos que éstos conlleven, de acuerdo con las siguientes modalidades:
 - Cursos en Comisión de Servicio, que serán aquellos que estén relacionados con el puesto de trabajo desempeñado en el momento de la petición: incluyen gastos de matrícula, desplazamientos y dietas.
 - Los solicitados en el ámbito personal y relacionada con el puesto de trabajo que se desempeñe en el momento de la petición, incluyen el 100 % de la matrícula hasta un máximo de 1.300 euros, los gastos de desplazamiento y hasta tres días de dietas, con un límite máximo de 700 euros.
 - Cursos de perfeccionamiento profesional: se concederá permiso retribuido hasta 40 horas; y períodos no retribuidos de una duración máxima de tres meses.
 - Estudios oficiales homologados por el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, solicitados de forma personal por el trabajador y que puedan ser útiles dentro de la empresa. Se concederá el 100 % de la matrícula y el 20 % de la misma en concepto de materiales, con un límite de 700 euros. Esta cantidad será abonada al acreditar la superación de los mismos.
 - En caso de matrícula gratuita, el 50% de los materiales, previa justificación del gasto y superación de los mismos.
 - Antes de que termine el primer trimestre de cada ejercicio la Comisión Paritaria deberá ofrecer una selección de cursos que puedan impartirse dentro de la modalidad de formación bonificada.

Art. 32. - Trabajos de inferior categoría.

Los trabajadores no realizarán trabajos de inferior categoría, salvo en casos excepcionales y por tiempo indispensable.

Art. 33. - Trabajos de superior categoría.

Cuando los trabajadores desarrollen trabajos de superior categoría **desde el primer día**, percibirán las diferencias de las retribuciones totales entre la categoría que ostenta y la desempeñada.

En caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a 6 meses durante un año y 8 durante 2 años, la empresa se verá obligada a establecer para esa vacante, el proceso selectivo correspondiente, de acuerdo con el artículo 34 del convenio.

Art. 34. - Promoción Interna

Todas las plazas vacantes así, como las de nueva creación se cubrirán, en primera instancia mediante la promoción interna entre el personal de la sociedad que reúna los requisitos correspondientes, a través del sistema que, en cada caso, se acuerde por la Comisión Paritaria. Efectuada la promoción interna y caso de mantenerse alguna plaza, ésta se cubrirá mediante oferta pública.

Que de conformidad con la Directiva 199/70/CE del Consejo del 28 de junio de 1999 (LCEur 1999,1692) relativa al acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada y a la sentencia del TJUE del 8 de septiembre de 2011 caso C-177/10 (TJCE 2011,255) el personal temporal, que preste servicio al tiempo de procedimiento de selección para el ingreso de promoción interna, podrá participar en los procesos de cobertura en igualdad de condiciones que el resto de personal indefinido, siempre que reúna los requisitos de la convocatoria por promoción interna.

CAPITULO V

DERECHOS SINDICALES

Art. 35. - Asambleas y reuniones de trabajo.

Los trabajadores podrán celebrar en los locales de la empresa, asambleas y reuniones fuera de las horas de trabajo avisando con 24 horas de antelación.

Art. 36. - Tablón de Anuncio.

- a) La empresa está obligada a instalar un tablón de anuncios en un sitio visible para la información sindical de los trabajadores
- b) La empresa facilitará oficina con llaves y materiales necesarios para la realización de sus funciones sindicales (mesa, silla, ordenador, impresora, material de oficina, etc..).

Art. 37. - Garantías Sindicales.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie.

CAPITULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 38. - Salario Base.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán un salario base mensual según lo dispuesto en las Tablas salariales que figuran como Anexo III del presente Convenio.

Art. 39. - Plus de residencia.

El plus de residencia será el resultado de aplicar un 27% sobre el salario base.

Art. 40.- Antigüedad.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir un complemento por antigüedad por cada trienio de antigüedad que se calculará **aplicando un 8%** sobre el salario Base. Por el tiempo trabajado en la Administración del Estado, Administración Local, Organismos Autónomos y Empresa Públicas de la Ciudad de Ceuta. También se incluirá en el periodo de cómputo el tiempo dedicado al servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria.

Art. 41.- Plus de Turnicidad.

Se establece un plus de turnicidad para todos aquellos trabajadores que presten su servicio, de forma habitual en turnos, por un importe de 100 euros mensuales a partir de enero de 2022.

Art. 42.- Plus de Nocturnidad

Se establece un plus de nocturnidad de para todos aquellos trabajadores que presten su servicio, de forma habitual, en horario de noche por un importe de 70 euros mensuales a partir de enero 2022 .

Art. 43.- Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores por un importe de 90 euros mensuales. Los trabajadores que realizan su actividad en teletrabajo verán minorado este plus en la parte proporcional a los días trabajados en régimen de teletrabajo mientras dure esta situación. **A partir de enero de 2022.**

Art. 44.-Plus de Peligrosidad

Se abonará un plus de 75 € mensuales a aquello/as trabajadores/as que deban realizar tareas en situaciones especialmente difíciles o peligrosas. Será la comisión paritaria la que determine los puestos de trabajo que habrán de percibir este plus que en ningún caso se otorgará de manera discrecional . Empezará a percibirse a partir de enero de 2022.

Art. 45.-Plus de Toxicidad

Los/as trabajadores/as percibirán un plus mensual de 75 € mensuales por razón de su trabajo con manipulación de sustancias que entrañen un riesgo extraordinario para su seguridad e higiene; o por realizar sus funciones en una instalación en la que puede estar en contacto con agentes contaminantes. Será la comisión paritaria la que determine los puestos de trabajo que habrán de percibir este plus que en ningún caso se otorgará de manera discrecional .

Empezará a percibirse a partir de enero de 2022.

Art. 46.-Plus de Destino

El personal que habitualmente trabaje fuera de las instalaciones de Obimasa percibirá un plus de 60 € mensuales a partir de enero de 2022.

Art. 47.-Plus de Especial Responsabilidad

Por este concepto se remunerará a los/as trabajador/as que desempeñen funciones de mayor responsabilidad a la referida de su categoría. En atención al alto grado de responsabilidad, especialización y dedicación que suponen tales funciones, una cantidad bruta de 80 euros. Será la comisión paritaria la que determine los puestos que habrán de percibir este plus que en ningún caso se otorgará de manera discrecional.

Empezará a percibirse a partir de enero de 2022.

Art. 48.-Plus de Turno Fijo no Rotatorio

Se establece un plus de turno fijo no rotatorio Por importe de 50 euros, para aquellos puestos de trabajo que realicen actividades en un único turno y no rotatorio Será la Comisión Paritaria la que determine los puestos de trabajo que habrán de percibir este plus que en ningún caso se otorgará de manera discrecional. Comenzará a devengarse a partir de enero de 2022.

Art. 49.- Plus de Productividad.

Se asignará un complemento anual de 100 € abonable en enero del año siguiente a los trabajadores/as que no hayan causado baja médica laboral, ni se hayan ausentado del trabajo por enfermedad durante los doce meses anteriores. Salvo aquellas situaciones de incapacidad que tengan consideración de accidente laboral, enfermedad profesional o derivados de pandemias.

Empezará a percibirse a partir de enero de 2022.

Art. 50.- Horas extras.

1. Las horas extraordinarias fuera de jornada se realizarán en los casos excepcionales que así lo demanden, siendo autorizados por el órgano competente en materia de personal previamente a su realización siempre que sea posible.
2. Se podrán realizar horas extraordinarias debidamente justificadas y valoradas previamente.
3. Los trabajadores podrán ser obligados a realizar horas extraordinarias por:
 - La necesidad de reparar siniestros u otros daños derivados de situaciones catastróficas, o que pongan en peligro las instalaciones de la Ciudad Autónoma, la seguridad ciudadana, y la vida o integridad de las personas.
 - La prestación de servicios inaplazables.
4. Las horas extraordinarias serán compensadas preferentemente con tiempos de descanso, no obstante, el trabajador podrá optar condicionado a las necesidades del Servicio, y previo informe del Jefe del mismo, por una de las fórmulas siguientes:

Compensación en horas:

- Dos horas y media de descanso por hora trabajada en día laborable.
- Tres horas y media de descanso por hora trabajada en sábado, domingo, festivo y nocturno (las que se realicen entre las 22,00 y las 7,00 horas).

Compensación económica:

- 20 euros/hora en día laborable.
 - 30 euros/hora, sábado, domingo, festivo y nocturno.
5. La Administración, a través del órgano competente en materia de personal, dará conocimiento trimestralmente a la Comisión Paritaria, de la ejecución y duración de las horas extraordinarias que se realicen por servicio y persona.

En todo caso, se tratará de reducir al máximo la realización de este tipo de trabajos a través de una correcta organización de los servicios y tendiendo a la creación de puestos de trabajo fijos y a la contratación exterior de los servicios necesarios.
 6. No se podrán realizar más de 80 horas anuales por persona en concepto de horas pagadas extraordinarias.

Art. 51.- Pagas Extraordinarias.

Cada trabajador percibirá, anualmente:

- Dos pagas extraordinarias, consistentes en una mensualidad compuesta, cada una, por el Salario Base, Antigüedad, y Residencia que se abonarán los días 15 de junio y 15 de diciembre.

Art. 52.- Cláusula de revisión salarial.

Mientras este Convenio esté en vigor, las cláusulas de contenido económico y retributivo serán objeto de revisión de conformidad a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

Art. 53. - Personal Eventual.

La empresa podrá realizar contratos de trabajo al amparo del artículo 15 del R.D.L 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, entendiéndose por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible, incluyendo las vacaciones anuales y no pudiendo superar la duración de 6 meses dentro de un periodo de un año.

Art. 54.-Modificaciones en las condiciones de trabajo

En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de la empresa que implique modificación en las condiciones de trabajo y destinos, se necesitará la participación del Comité de Empresa y su aprobación por ambas partes.

Art. 55.-El personal de capacidad disminuida

El personal que por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa, de oficio o a la solicitud del trabajador/a a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándole la clasificación que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, manteniendo las retribuciones de origen y respetando los términos establecidos, en cuanto a modificación de las condiciones de trabajo, en el artículo 41 del R.D.L. 2/2015 de 23 de octubre.

Art. 56.-Prendas de trabajo

1. Con el fin de proteger al trabajador en el ejercicio de sus funciones, la empresa estará obligada a suministrar a su personal, los equipos de ropa y demás artículos necesarios.

El vestuario para ambas temporadas será el siguiente:

- Temporada de verano: 2 camisas o polos, 2 pantalones, 2 gorras y un par de zapatos de seguridad.
 - Temporada de invierno: 2 camisas o polos, 2 pantalones, 1 jersey, 1 chaquetilla, 1 chaquetón o parka, 1 traje de agua homologado, 1 par de botas de seguridad y 1 par de botas de agua.
2. El personal se hace responsable del cuidado de los efectos y prendas que le suministren, así como del buen uso de las mismas, estando obligado en todo momento, a hacer uso de las que le correspondan en la época del año. La empresa informará al comité y elegirán conjuntamente el vestuario para todos los trabajadores, siendo las prendas de seguridad homologadas por el ministerio de industria para las tareas a desarrollar.
 3. La empresa se compromete a efectuar las entregas de los diversos equipos como máximo el 15 de abril para los de verano y el 15 de octubre para los de invierno.

Art. 57.-Vehículos de la empresa

Los trabajadores que para la realización de sus funciones necesiten hacer uso de los vehículos de la empresa, tendrán derecho a que la empresa se haga cargo de los gastos ocasionados en la renovación de los permisos de conducción de dichos vehículos; la empresa se reunirá con el comité de empresa para discutir los trabajadores con derecho al pago de dichas tasas debidamente justificadas.

Art. 58.-Reclamaciones de los trabajadores

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la empresa en que presta servicio, a través, de sus representantes legales o sus jefes inmediatos.

La empresa tratará de resolver estas reclamaciones en el plazo más breve posible, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

Art. 59.-Reconocimientos Médicos

1. La empresa vendrá obligada a ofrecer las personas trabajadoras la realización de los reconocimientos médicos a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos, una vez al año.
2. En ambos casos, el reconocimiento será adecuado al puesto de trabajo del que se trate.
3. Será de cargo exclusivo de la empresa, los costes de los reconocimientos médicos; y en los periódicos, los gastos de desplazamientos originados por los mismos.

Art. 60.- Jornada Partida

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio cuya jornada de trabajo sea distribuida entre mañana y tarde y/o realice una jornada especial de 35 horas semanales percibirán por estos conceptos los siguientes complementos:

- Jornada partida: el trabajador que distribuya la jornada de trabajo entre mañana y tarde, siempre de conformidad con la dirección de empresa y comité de empresa, percibirá en cada una de las doce pagas ordinarias la cuantía del 20% sobre el salario base.

CAPITULO VII**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Art. 61. - Faltas y sanciones.**

1. La empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo a la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente Convenio.

2. La valoración de faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Gerencia de la Sociedad, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje, establecidos o que pudieran establecerse.

Art. 62.- Graduación de faltas.

1. Toda falta cometida por un trabajador, se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.
2. Para la valoración de faltas, la empresa aportará informe a la comisión paritaria y tras estudio del mismo, dicha comisión emitirá un dictamen con la graduación definitiva de la falta.

Art. 63. - Procedimiento sancionador.

1. La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador y al delegado de personal, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiva, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.
2. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.
3. En el supuesto de imposición de sanciones, se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 58 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en el 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 64. - Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificado como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de esos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia de trabajo, cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro justificado, a no ser que se apruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación anterior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa, de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Art. 65. - Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad al trabajo cometidas en el período de un mes o bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias nos y deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos entre una y tres ocasiones en un mes.
4. No comunicar con la puntualidad debida, las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efecto de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos, determinará la calificación como falta muy grave.
5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.
6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma en el ejercicio de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo derivase, perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificado como falta muy grave.
8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

9. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
10. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público que trasciendan a éste.
11. Emplear para uso propio, artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.
12. La embriaguez, el consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteras, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.
13. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigido por la empresa.
14. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa, o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
15. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicios, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos, u otras medidas administrativas, que sean de aplicación al trabajo que se realiza, y en particular, todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.
17. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo para sí, para otros trabajadores o terceras personas, o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.
18. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
19. La falta de aseo o limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
20. La reincidencia de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

Art. 66. - Faltas muy graves.

Serán faltas graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualesquiera otras personas al servicio de la empresa, en relación de trabajo con esta, o hacer en las instalaciones de la empresa negociaciones comerciales o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de aquella.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, el hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.
5. Violara el secreto de correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u obras, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como los demás trabajadores y público en general.
7. La discriminación voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal y pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal, realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o a sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses, desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente al respeto y a la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante ofensa física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Art. 67. - Clases de sanciones.

La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualesquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves, las previstas en los apartados A y B.

Las **sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso**, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido disciplinario.

Art. 68. - Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a las veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

La reiteración de faltas, sólo serán computable durante un período máximo de 1 año para faltas leves, 2 años para las faltas graves y de 3 años para las faltas muy graves.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA

En todos los supuestos de financiación, pérdida, rescisión, cesión o rescate de la contrata de servicios así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas, para llevar a cabo la actividad de la contrata de servicios, los trabajadores de la empresas saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.

SEGUNDA

Una vez firmado el presente Convenio en caso de ser necesaria la regulación de cualquier prestación, interpretación de cualquier artículo, inclusión o modificación de cualquier concepto detallado en él, se negociará en la Comisión Paritaria.

TERCERA

Las cláusulas de contenido económico recogidas en el presente Convenio serán incrementadas anualmente por lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ANEXO I. FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LAS CATEGORÍAS

PROFESIONALES

GRUPO A

1.- DIRECTOR/A DE ÁREA ECONÓMICA.

Es un profesional con titulación académica de licenciado/a o doctor/a que desarrolla y aplica las directrices emanadas de los órganos de dirección de la empresa en el área que corresponde a los conocimientos inherentes a su titulación.

Ejercerá funciones de dirección y coordinación del personal adscrito (jefe/a de administración, auxiliar administrativo, auxiliar administrativo-contable y auxiliar de organización, a su respectiva área de trabajo y elaborará los informes que dentro de sus competencias le sean solicitados por la dirección de la empresa.

Desarrollarán su trabajo con autonomía, responsabilidad e imparcialidad y velarán especialmente por el cumplimiento de la normativa reguladora del área en que desarrolla sus competencias.

Elaborará las cuentas anuales de la Sociedad; los impuestos a los que haya lugar; controlará la situación de la tesorería de la sociedad; trabajará en la elaboración una propuesta de presupuestos que elevará a la dirección de la sociedad, se ocupará de la correcta ejecución de los mismos y de la financiación procedente de la C.A. de Ceuta.

Elaborará la información, generalmente con carácter trimestral, a remitir al Ministerio o a cualquier otro organismo.

Coordinará el diseño y aplicación de una adecuada política comercial para la sociedad; coordinará los trabajos asociados a la captación, aplicación y seguimiento de subvenciones en medio ambiente, participará en las reuniones que se le solicite por parte de la dirección de la sociedad y apoyará la labor desarrollada desde la gerencia en las cuestiones, siempre de acuerdo con su formación y experiencia, que le sean solicitadas.

Así mismo, se ocupará de la contratación de la sociedad y formará parte de mesa de contratación de la sociedad.

2.- TÉCNICOS/AS

Son profesionales con titulación académica de licenciado/a o doctor/a que desarrollan y aplican las directrices emanadas de los órganos de dirección de la empresa en el área que corresponde a los conocimientos inherentes a su titulación.

Ejercerán funciones de dirección, control y coordinación del personal adscrito a sus respectivas áreas de trabajo y elaborarán los informes que dentro de sus competencias le sean solicitados por la dirección de la empresa.

Desarrollarán su trabajo con autonomía, responsabilidad e imparcialidad y velarán especialmente por el cumplimiento de -la normativa reguladora del área en que desarrollan sus competencias.

GRUPO B

1.- JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN

Apoyará, de acuerdo a su titulación y experiencia, la labor desarrollada por el director del área económica, del que dependerá orgánicamente.

Ejercerán funciones de dirección, control y coordinación del personal adscrito (auxiliar administrativo, auxiliar administrativo-contable y auxiliar de organización) a sus respectivas áreas de trabajo y elaborarán los informes que dentro de sus competencias le sean solicitados por la dirección de la empresa.

Realizará trabajos de carácter burocrático relativos al control de pagos e ingresos realizados por la sociedad, elaborará los documentos que permitan el control de las vacaciones y asuntos propios del personal de la sociedad.

Preparará la documentación impresa que le sea solicitada, dirigirá el reparto o recogida de correspondencia o documentación diversa de la Sociedad, atenderá llamadas y avisos. Elaborará los cuadrantes que regirán la actividad desarrollada por los trabajadores de la sociedad con la categoría de celadores y elaborará los documentos que permitan el control de las horas extras efectuadas por el personal de la sociedad.

También se encargará de las relaciones exteriores de la Gerencia y de la redacción de los órdenes del día de los Consejos de Administración y de las Juntas Generales de la Sociedad, así como de la notificación de la convocatoria de éstos a los miembros de estos órganos de gobierno de la Sociedad.

2.- JEFE/A DE EQUIPO

Será el encargado/a de coordinar y dirigir a los expertos y oficiales de primera que les sean asignados y supervisarán los trabajos determinados a cada trabajador.

Es la persona responsable de la seguridad y la ejecución de los trabajos asignados.

Se encarga de la organización y mecánicas de trabajos encomendados.

Controla y hace el seguimiento de los trabajos, propuestas de procedimiento, materiales y técnicas, asesoramiento a expertos y oficiales de primera, recepción de materiales de su competencia y su organización.

Control del cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales por parte de los componentes de su equipo. Control de los materiales y medios. Supervisión y verificación de los procesos y resultados de trabajos, control del mantenimiento de las condiciones de recepción de los trabajos, todo esto a las órdenes de los técnicos de la empresa.

Elaborar informes sobre los aspectos relevantes de los servicios, tanto del personal, como de las incidencias y cualquier otra anomalía o hecho que pudiera ocurrir.

Cumplir las directrices marcadas por la empresa, debiendo elaborar y elevar a su inmediato superior los resúmenes globales de partes de turnos (diarios, mensuales y anuales), así como toda aquella información demandada sobre el área a su cargo.

Confeccionar las fichas, estadillos y partes que aseguren la realización eficiente del trabajo.

Asistir, apoyar y evaluar al personal a su cargo en materia de operación, formación, etc.

Colaborar con sus superiores jerárquicos para la adecuada prestación de los servicios.

Gestión de cualquier incidente o anomalía ocurrida en los servicios bajo su supervisión.

Confeccionar el cuadro de los turnos del personal a sus órdenes, cuidando y supervisando los relevos y asegurando que en todo momento se puedan suplir las ausencias de su personal por cualquier causa

Cualesquiera otras que, dentro de los límites de responsabilidad y competencia técnica propias de su categoría, se consideren necesarias para el buen funcionamiento de los servicios.

GRUPO C

SUBGRUPO C1

1.- EXPERTOS Y OFICIAL 1ª

Los expertos se encargarán de la ejecución y seguimiento de los programas que elaboren los técnicos sobre cada una de las materias que conforman el objeto social de OBIMASA. Los expertos organizarán y supervisarán las actividades a desarrollar por los ayudantes, celadores y operarios.

Se encargarán de la ejecución de los programas que elaboren los técnicos en Medio Ambiente sobre gestión y conservación de la

naturaleza y la biodiversidad, prevención y lucha contra incendios forestales, prevención y lucha contra la contaminación marina por hidrocarburos, programas de educación medioambiental, planes de sensibilización y concienciación medioambiental, actividades relativas a la conservación de la flora autóctona, realización de tareas de recolección y tratamiento de semillas, restauración de áreas naturales y repoblación forestal y apoyo a las actividades de educación medioambiental. Del mismo modo, harán un seguimiento (higiénico-sanitario, alimentación, etc) tanto de las especies animales protegidas y acogidas en la Sociedad como de los animales domésticos que forman parte del módulo de "Granja-Escuela" de Educación Ambiental.

Siempre bajo las directrices impartidas por los técnicos, los expertos organizarán y supervisarán las actividades a desarrollar por los ayudantes, celadores y operarios.

Realizarán tareas de restauración de espacios degradados y en la gestión de los recursos forestales e impartirán módulos de educación medioambiental de carácter general (reciclaje de papel y jabón, granja-escuela, etc).

Experto en cuidado de animales: será la persona encargada de la granja, en su mantenimiento y control de comida limpieza de la misma, administración de medicamentos prescritos por los veterinarios de los animales domésticos y salvajes de las instalaciones de la empresa o su destino.

Experto forestal: se encargarán de la ejecución de los programas que elaboren los Técnicos en Medio Ambiente sobre gestión y conservación de la naturaleza y biodiversidad, prevención y lucha contra incendios forestales. Ejecutar labores de vigilancia y detección de incendios forestales, técnicas de silvicultura (reducción de combustible, clareos, desbroces de caminos y pistas, áreas o fajas cortafuegos...) encaminadas a la prevención de incendios forestales; información a la ciudadanía de las normas vigentes sobre la utilización del fuego en el entorno forestal y de las actuaciones a seguir en caso de incendios forestales.

Realizar labores de apoyo en las contingencias del medio natural y rural. Asistir como primer interviniente en caso de accidente o situación de emergencia hasta la llegada de las autoridades competentes.

Los conocimientos básicos sobre la topografía y toponimia del entorno forestal de la ciudad, para trasladar la comunicación inmediata a los servicios del SEIS y ARCE en situaciones de emergencia por accidentes, incendios o fenómenos naturales. La actuación en sucesos por fenómenos naturales: vendavales, inundaciones, riadas, conatos de incendios y colaborar en la ayuda a la extinción de incendios forestales a requerimiento del SEIS.

Lucha contra contaminación marina por hidrocarburos, programas de educación medioambiental, planes de sensibilización y concienciación medioambiental, actividades relativas a la conservación de la flora autóctona, realización de tareas de recolección y tratamiento de semillas, restauración de áreas naturales y repoblación forestal y apoyo a las actividades de educación ambiental. Del mismo modo, harán un seguimiento (higiénico-sanitario, alimentación, etc) tanto de las especies animales protegidas y acogidas en la Sociedad como de los animales domésticos que forman parte del módulo de "granja escuela" de Educación Ambiental. Participarán en ejecución de los programas de control cinegético (batidas de jabalíes) y de control de plagas (control de la procesionaria del pino) elaborados por los técnicos en Medio Ambiente.

Información al SEPRONA sobre los delitos cometidos en el ámbito forestal (incendios, obras, vertidos...).

A petición de la consejería de Medio Ambiente y Sostenibilidad de la Ciudad Autónoma de Ceuta, la colaboración en todas las tareas propias de nuestra actividad, que pudieran afectar a parques y jardines, emergencias u otras Administraciones de la Ciudad (Ministerio de Defensa, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte...).

Siempre bajo las directrices impartidas por los Técnicos, los expertos en gestión forestal, prevención y vigilancia en incendios forestales, organizarán y supervisarán las actividades a desarrollar por ayudantes, celadores y operarios.

Oficial de primera: realizará con total independencia su oficio, es la persona que, poseyendo conocimientos del oficio, lo práctica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Tareas previas : replanteo , proceso constructivo , criterios de medición , control de calidad , control de medios necesarios , materiales y de mano de obra.

Oficial de primera TRAMOLLISTA: Será el encargado de dirigir y organizar dentro del teatro y eventos (feria del libro , ferias artesanales , conciertos etc..) todo trabajo referente al tramoyista.

SUBGRUPO C2

1.-AUXILIAR, AYUDANTES Y OFICIAL 2º

Son trabajadores y trabajadoras con un grado medio de cualificación que desarrollan sus tareas de apoyo y colaboración directa con los expertos y/o jefes de equipo en aquellas materias propias de su especialidad u oficio(administración, jardinería etc.)

Son profesionales de oficio en las distintas materias que abarca la actividad de la empresa que, con conocimientos y experiencia suficientes, realizan trabajos de reparación, mantenimiento y conservación, así como de montaje y desmontaje de instalaciones móviles, correspondientes a las tareas propias de su especialidad.

Actuarán siguiendo las instrucciones que dicten los responsables de los programas de actuación y, en todo caso, de los expertos y jefes de equipo.

Auxiliar en administración-contable: realizarán funciones de colaboración en la realización de aportes de datos de informes, propuestas, expedientes: control, seguimiento, registro y archivo de expedientes y documentación. Manejo de terminales informáticos, tratamientos de textos: comprobación y realización de cálculos y operaciones de contabilidad de complejidad media, etc.... ocuparán puestos del cuerpo administrativo.

Auxiliar de organización: realizarán tareas de atención al público, mecanografiado de documentos, incorporación de los documentos a los expedientes, así como su archivo y registro; comprobación y realización de operaciones simples y repetitivas; utili-

zación de terminales de ordenador para tratamiento de texto y otros programas de ofimática básica; y en general, realización de actividades administrativas elementales con arreglo a instrucciones recibidas o normas existentes. Retirárá prensa y correspondencia, estas funciones se realizarán utilizando un vehículo de la sociedad.

Auxiliar administrativo: realizarán funciones de actualización, registros, almacenamiento de información, fotocopiado, archivado, tratamiento de textos, atención telefónica y gestión de correo postal y electrónico.

GRUPO D

1.- PEONES

Son aquellos trabajadores y trabajadoras que sin grado especial de cualificación desarrollan tareas de carácter sencillo, mecánico y repetitivo de apoyo y colaboración con el personal de otras categorías bajo cuya dirección queden adscritos funcionalmente.

2.- CONSERVADORES

Custodiarán las instalaciones de la sociedad durante todos los días de la semana (incluyendo sábados, domingos y festivos, en horario diurno y nocturno) mediante un cuadrante elaborado por la sociedad debiendo informar inmediatamente tanto a los órganos de gobierno de la Empresa como a las Fuerzas de Seguridad de los accidentes o acontecimientos que atenten contra los bienes de la sociedad. Así mismo, abrirán y cerrarán las oficinas de la Sociedad, impidiendo que personal ajeno al servicio o no autorizado tenga acceso a las instalaciones, para ello, cumplimentarán debidamente, un Libro de Registros en el que harán constar los datos de las personas que hayan accedido a las instalaciones y el motivo de las visitas.

En ausencia de los agentes de desarrollo medioambiental y siguiendo las pautas directrices marcadas por éstos, colaborarán en el seguimiento de la alimentación y del estado de salud tanto de las especies animales protegidas y acogidas en las instalaciones de la empresa como de los animales domésticos que forman parte del módulo de "Granja-Escuela" de Educación Ambiental; en especial durante los fines de semana y festivos.

En las mismas circunstancias, atenderán el mantenimiento de las zonas ajardinadas y cultivadas en especial en lo relativo al riego de las mismas durante los fines de semana, festivos y en horario de tarde.

Dada la situación física de las instalaciones y la especial atención que se debe dedicar a la problemática ligada a los incendios forestales, deberán prestar una especial diligencia cuando detecten cualquier posible foco de incendios en las proximidades del perímetro de las instalaciones o en su interior, para avisar inmediatamente al servicio de extinción de incendios de la ciudad.

ANEXO II. PLAN CONCILIA DE LOS TRABAJADORES DE OBIMASA.

Los representantes de la empresa y de los trabajadores, ACUERDAN asumir las medidas del Plan Concilia tal y como se recogen a continuación, pudiendo reunirse a instancia, aplicando la normativa vigente.

1.- Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

a) Reducción de jornadas por guarda legal.

Ampliar la reducción de jornada por razón de guarda legal, actualmente reconocida, a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de 12 años, así como a quienes estén al cuidado directo de un familiar en los supuestos contemplados en la letra g) del Art. 30.1 de la Ley 30/84.

b) Permiso paterno por nacimiento.

Establecer la concesión de 10 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

c) Flexibilidad jornal por guarda legal.

Establecer el derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Reducción de jornada para atender familiar por enfermedad muy grave.

Reconocer el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados de OBIMASA, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

e) Acumulación de permisos de paternidad/maternidad/ lactancia con vacaciones.

Incorporar la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornada completa el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

f) Excedencia para cuidado de hijos o personas dependientes.

Ampliar a dos años el período de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, al que tienen derecho los empleados de OBIMASA para atender el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñaban en el caso de la excedencia para el cuidado de cada hijo. En ambos casos, el período máximo de la excedencia será de tres años, siendo la reserva, durante el último año, ha puesto de trabajo en la misma

localidad y de igual nivel y retribución.

g) Partos prematuros.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado de OBIMASA tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo, las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

h) Empleados con hijos con discapacidad.

Los empleados de OBIMASA que tengan hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Los empleados de OBIMASA que tengan hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial, tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

i) Fecundación asistida.

Los empleados de OBIMASA tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para realización previa justificación de la necesidad de la jornada de trabajo.

Reconocimiento de los permisos retribuidos en casos de adopción o acogimiento de menores de más de 6 años.

j) Permisos por adopción.

Derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

k) Acumulación de permisos.

Derechos de las madres y de los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

l) Permiso para conciliar la vida familiar y laboral.

De acuerdo con lo previsto en el Art. 30.2 de la Ley 30/1984 podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

m) Formación continua.

De conformidad con lo establecido en el IV Acuerdo de Formación Continua de las Administraciones Públicas de 21 de septiembre de 2005, se fomentarán las medias, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad. Los empleados de OBIMASA podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

2.- Protección integral contra la violencia de género.

En relación con las medidas encaminadas a la protección integral contra la violencia de género, se desarrollarán reglamentariamente (o en el ámbito del Convenio Colectivo que corresponda, respecto al personal laboral), los siguientes derechos de las empleadas de OBIMASA víctimas de la violencia de género, derechos sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad.

- a) La empleada de OBIMASA víctima de violencia que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios podrá solicitar, del órgano competente, el traslado a un puesto de trabajo en distinta Unidad Administrativa o en otra localidad. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
- b) Nueva situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la empleada pública para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Todas las medidas acordadas, en el presente documento, serán de aplicación a todo el personal de OBIMASA.

Para el disfrute de estas medidas contempladas en el Plan Concilia, se dispone de seis meses, supeditado a las necesidades del servicio, excepto lo establecido en el apartado 1.g) y 2.b) que será de aplicación a partir de la modificación de la legislación vigente que se produzca en tal sentido.

ANEXO III

SALARIOS BASES

GRUPO PROFESIONAL 2022

Director de Área	2832,57€
Técnicos	2440,97 €
Jefe de Administración	1434,68 €
Jefe de equipo	1434,68 €
Expertos, oficial 1ª	1280,28€
Auxiliares, ayudantes, oficial 2ª	1216,49 €
Conservadores	1158,00 €
Peones	1134,10 €

TABLA DE PLUSES

PLUS DE TURNICIDAD	100,00 €
PLUS DE NOCTURNIDAD	70,00 €
PLUS DE TRANSPORTE	90,00 €
PLUS DE PELIGROSIDAD	75,00 €
PLUS DE TOXICIDAD	75,00 €
PLUS DE DESTINO	60,00 €
PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD	80,00 €
PLUS DE TURNO FIJO NO ROTATORIO	50,00 €
PLUS DE PRODUCTIVIDAD	100,00 €