



BOLETIN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA

Dirección y Administración: PALACIO MUNICIPAL - Archivo

Año LXXXVII

Martes 12 de Junio de 2012

Número 5.164

SUMARIO

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

1.352.- Acuerdo Plenario de fecha 7 de mayo de 2012, en el que se declara nulo el Acuerdo Plenario de 26 de noviembre de 2009, por el que se aprobaba definitivamente el Estudio de Detalle denominado ED 2 Pozo Rayo Alto (expte. 19391/2006).

Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo e Inmigración

1.354.- Convenio Colectivo de la Empresa de Autobuses Hadú Almadraba S.L., en expte. 51/01/0004/2012.

1.355.- Convenio Colectivo de la Empresa de Fresenius Medical Care Services Andalucía S.L. para su Centro en Ceuta, en expediente 51/01/0001/2012.

1.356.- Convenio Colectivo de la Empresa Pública Aguas de Ceuta Empresa Municipal S.A. (ACEMSA), en expediente 51/01/0004/2012.

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

1.343.- Información pública del expediente de solicitud de licencia de apertura del local sito en Glorieta Tte. Reinoso, Edif. Ceuta-Center, local B-21, a instancias de D. Juan José Rios (Sabores Ceuta S.L.) para ejercer la actividad de bar, cafetería y heladería.

1.345.- Relación de expedientes sancionadores por infracciones de tráfico, que han sido sobreseídos y archivados.

1.346.- Notificación a D. Gregorio de Pablo Alcaraz, relativa a expediente sancionador por infracción de tráfico.

1.347.- Notificación a D. Miguel Ángel Sánchez Postigo, relativa a la solicitud de cita previa para entregar la documentación requerida, sobre animales de su propiedad.

Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Ceuta

1.339.- Notificación a Construcciones Torab S.L., relativa al expediente E-90/12.

1.357.- Notificación a Asesoramiento Valoraciones y Negocios Ceuta S.L., relativa al expediente E-134.

Inst. de Mayores y Servicios Sociales Dirección Territorial de Ceuta

1.340.- Notificación a D.^a Sonia M.^a García de Haro, a D.^a Aicha El Hamdaoui y a D. Antonio Samiñán Calvo, relativa a los expedientes 51/1009963-M/06, 51/1007797-M/00 y 51/1007798-M/00, respectivamente.

1.341.- Notificación a D. Said Benabdelkrim y a D. Ahmed Buchaib Maati, relativa a los expedientes 51/38/I/2012 y 51/121/J/2011, respectivamente.

1.358.- Notificación a D. Carlos M. Guerrero de la Cruz, relativa al expediente 51/1012947-M/12.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
Juzgado de lo Social
Número Uno de Ceuta

1.348.- Notificación a Sarchal Construcciones S.L., relativa al procedimiento de Ejecución de Títulos Judiciales 88/2012-JF.

1.349.- Notificación a Aurixan Construcciones Ceuta S.L., relativa al procedimiento Ordinario 316/2011 MC.

1.350.- Notificación a Aurixan Construcciones Ceuta S.L., relativa al Procedimiento Ordinario 355/2011 MC.

1.351.- Notificación a Sarchal Construcciones S.L., relativa al procedimiento de Ejecución de Títulos Judiciales 88/2012.

1.353.- Notificación a Structure Eco Sistem S.L., relativa al Procedimiento Ordinario 313/2011.

Juzgado de Primera Instancia
e Instrucción de Número Tres de Ceuta

1.342.- Citación a D. Monsif Rais, relativa al Juicio de Faltas 720/2011.

INFORMACIÓN

PALACIO DE LA ASAMBLEA:	Plaza de Africa s/n. - Telf. 956 52 82 00
- Administración General	Horario de 9 a 13,45 h.
- Registro General e Información	Horario de 9 a 14 y de 16 a 18 h.
- Día 3 de mayo	Horario de 9 a 13 h.
- Fiestas Patronales	Horario de 10 a 13 h.
- Días 24 y 31 de diciembre	Horario de 9 a 13 h.
	Telf. 956 52 83 15 - Fax 956 52 83 14
SERVICIOS FISCALES:	C/. Padilla (Edificio Ceuta-Center)
- Importación	Telf. 956 52 82 95. Horario de 8 a 2 y de 4 a 7 h.
- I.P.S.I.	Telf. 956 52 82 86. Horario de 8 a 3 y de 4 a 6 h.
SERVICIOS SOCIALES:	Juan de Juanes s/n. - Telfs. 956 50 46 52 - 956 50 46 53. Horario de 10 a 14 h.
BIBLIOTECA:	Avda. de Africa s/n. - Telf. 956 51 30 74. Horario de 10 a 14 h. y de 17 a 20 h.
LABORATORIO:	Avda. San Amaro - Telf. 956 51 42 28
FESTEJOS:	C/. Tte. José Olmo, 2 - Telf. 956 51 06 54
JUVENTUD:	Avda. de Africa s/n. - Telf. 956 51 88 44
POLICIA LOCAL:	Avda. de España s/n. - Telfs. 956 52 82 31 - 956 52 82 32
BOMBEROS:	Avda. de Barcelona s/n. - Telfs. 956 52 83 55 - 956 52 82 13
INTERNET:	http://www.ceuta.es

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Ceuta

1.339.- D.^a M.^a CARMEN DIEZ BLAZQUEZ, SECRETARIA GENERAL DE LA INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE CEUTA

CERTIFICA: Que la Inspección Provincial de Trabajo ha levantado Actas de Infracción a las empresas y/o trabajadores que a continuación se relaciona, que no han podido ser notificadas al haberse agotado, sin resultado el trámite usual de los previstos en el art. 59.5 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Admones. Públicas y del Procedimiento Admtvo. Común y modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero (BOE del 14).

EMPRESA	ACTA DE INFRACCIÓN	Nº EXPEDIENTE	SANCIÓN
CONSTRUCCIONES TORAB, S.L.	16393/12	E-90/12	10.001,00

Se advierte a las empresas y/o trabajadores, que de conformidad con lo dispuesto en el art. 18.4 del Real Decreto 928/98, de 14 de mayo, del Reglamento General sobre Procedimientos para la imposición de Sanciones por infracciones de Orden Social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social (BOE 3-6-98), podrá presentar escrito de alegaciones en el plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES contados a partir del día siguiente de su publicación, en esta Inspección Provincial, sita en c/ Galea, 4 - local 2, 51001 Ceuta.

El correspondiente expediente se encuentra a la vista del interesado en esta Inspección Provincial.

Y para que conste, expido y firmo la presente certificación en Ceuta, a 4 de junio de 2012.

Instituto de Mayores y Servicios Sociales Dirección Territorial de Ceuta

1.340.- La Dirección Territorial del IMSERSO de Ceuta en la tramitación del/los expediente/s indicados a continuación ha intentado notificar la citación de los interesados, para realicen los trámites indispensables para su resolución, sin que se haya podido practicar, procediéndose de conformidad con lo previsto en el art. 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de Noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. de 27), modificada por Ley 4/99, de 13 de Enero (B.O.E. del 14).

EXPEDIENTES	APELLIDOS Y NOMBRE
51/1009963-M/06	GARCIA DE HARO, Sonia M. ^a
51/1007797-M/00	EL HAMDAOUI, Aicha
51/1007798-M/00	SAMIÑAN CALVO, Antonia

Se advierte a los interesados que transcurrido: tres meses se producirá la caducidad de los expedientes con archivo de las actuaciones practicadas.- EL DIRECTOR DEL CENTRO BASE.- Fdo.: Enrique Bellido Garcíolo.

1.341.- La Sección de Prestaciones de la Dirección Territorial del IMSERSO de Ceuta en la tramitación de los expedientes indicados a continuación, ha intentado notificar en dos intentos a los interesados/as a través de correo certificado y con acuse de recibo sin que se haya podido practicar, procediéndose de conformidad con lo previsto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, del Régimen Jurídico de la Administración Pública y Procedimiento Administrativo Común, de 26 de noviembre (B.O.E. de 27).

51/38/I/2.012	BENABDELKRIM, Said
51/121/J/2.011	BUCHAIB MAATI, Ahmed

Ceuta, a 29 de mayo de 2012.- EL JEFE DE LA SECCIÓN DE PRESTACIONES.- Fdo.: Serafín Becerra Constantino.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Tres de Ceuta

1.342.- La Secretaria del Juzgado de Instrucción número Tres por diligencia de ordenación de esta fecha dicta en el presente procedimiento de JUICIO DE FALTAS N.º 720/11 que se sigue por la supuesta falta de LESIONES, he mandado citar a MONSIF RAIS, en calidad de DENUNCIANTE, a fin de que comparezca el próximo día 13/09/12, a las 10.20 horas, en la Sala de Audiencias de este Juzgado, sito en C/Serrano Orive s/n, a fin de celebrar Juicio de Faltas, con apercibimiento de que si no comparece le pararán los perjuicios que hubiere lugar en derecho.

Y para su inserción en el Boletín Oficial de la Ciudad, expido la presente en la ciudad de Ceuta a 30 de mayo de 2012.- EL SECRETARIO.

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

1.343.- Esta Ciudad Autónoma tramita licencia de apertura de un establecimiento para dedicarlo a las actividades que a continuación se detallan, en GLORIETA TENIENTE REINOSO, EDIFICIO CEUTA CENTER, LOCAL B-21, a instancia de D. JUAN JOSE RIO SGIL en representación de SABORES CEUTA S.L., D.N.I./T.R. /C.I.F. nº B51027613.

En cumplimiento de lo previsto en el art. 30.2.a) del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, se da a conocer la apertura de un plazo de información pública, por término de 10 días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio, para que quienes consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer puedan hacer las observaciones pertinentes.

Actividades: BAR, CAFETERÍA, HELADERIA, OBRADOR DE HELADERÍA

Ceuta, 31 de Mayo de 2012.- Vº Bº EL PRESIDENTE Y CONSEJERO DE FOMENTO (Decreto de Presidencia, de 1/04/08).- Fdo.: Susana Román Bernet.- LA SECRETARIA GENERAL, P.D.F (Resolución SG de 15-2-2010 B.O.C.CE de 25-2-2010) LA TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL.- Fdo.: Francisca Sánchez Aranda.

1.345.- En virtud de lo establecido en el art. 59.5.a) de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se procede a la publicación del acto cuyo contenido íntegro se acompaña.

Ceuta, a 29 de mayo de 2012.- V.º B.º EL PRESIDENTE, P.D.F. LA CONSEJERA DE PRESIDENCIA, GOBERNACIÓN Y EMPLEO (Decreto de la Presidencia de 01-04-08).- Fdo.: Yolanda Bel Blanca.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.ª Dolores Pastilla Gómez.

La Excm. Sra. Consejera de Presidencia, Gobernación y Empleo, D.ª. Yolanda Bel Blanca, en atención a lo determinado en el decreto de atribución de competencias del Excmo. Sr. Presidente de la Ciudad, de fecha 16 de junio de 2.011, y de nombramiento de cargos de la misma fecha, y en uso de las facultades que se confieren por el artículo 14 del Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 1/1995) y los artículos 21 de la Ley 7/85 y 24 del Real Decreto Legislativo 781/86; ha resuelto dictar con esta fecha la siguiente:

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO:

Dentro del plazo legalmente establecido se han presentado alegaciones contra denuncias por infracciones de tráfico, dándose traslado de las mismas a los agentes de la autoridad denunciados, los cuales no se han ratificado en los hechos denunciados.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

El R.D. 339/90, de 2 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de vehículos a Motor y Seguridad Vial, dispone en el art. 75 que: "Las denuncias formuladas por los Agentes de la autoridad encargados de la vigilancia del tráfico darán fe, salvo prueba en contrario, de los hechos denunciados y de la identidad de quienes los hubieran cometido, así como, en su caso, de la notificación de la denuncia, sin perjuicio del deber de aquéllos de aportar todos los elementos probatorios que sean posibles sobre el hecho denunciado", y en el art. 81.3 dice que: "Si las alegaciones formuladas aportasen datos nuevos o distintos de los constatados por el Agente denunciante, y siempre que se estime necesario por el instructor, se dará traslado de aquéllas al Agente para que informe en el plazo de quince días naturales". En el apartado 4 se establece: "Concluida la instrucción del procedimiento, el órgano instructor elevará propuesta de resolución al órgano competente para sancionar para que dicte la resolución que proceda. Únicamente se dará traslado de la propuesta al interesado, para que pueda formular nuevas alegaciones en el plazo de quince días naturales, si figuran en el procedimiento o se hubiesen tenido en cuenta en la resolución otros hechos u otras alegaciones y pruebas diferentes a las aducidas por el interesado".

PARTE DISPOSITIVA:

Procédase al sobreseimiento y archivo de los expedientes que se relacionan sin imponer sanción alguna, en base a los informes obrantes en los expedientes y las alegaciones formuladas por las partes.

NÚMEROS DE EXPTE.	NOMBRES Y APELLIDOS
300.050	JAVIER CELAYA BREY
300.951	FRANCISCO GALLARDO MAS
300.876	ANTONIO CHAVES LORENZO
300.930	HAMIDO MOHAMED SELAN
300.871	EUTIQUIO LOPEZ FRANCO
299.425	JUAN JESUS POYATO GONZALEZ
300.552	FCO. JAVIER ANTUNEZ FUENTES
299.559	MANUEL GARCIA RUIZ
300.892	REDDOUAN EL MASSAOUDI
299.804	ISAAC MEDINA RODRIGUEZ
300.057	SONIA ISABEL AVILA CARMONA
300.275	BATUL AHMED MOHAMED
300.566	SAMRA MOHAMED MOHAMED
301.217	ANTONIO TOLEDO RAMIREZ
300.551	LAURA FERNANDEZ ALMAGRO
300.430	NURIA VERA GONZALEZ
300.297	SERGIO SACEDA MONTESINOS
298.152	JOSE ANTONIO JIMENEZ MORENO
299.784	FUHAD ABDELKADER ABEL-LAH
299.244	GEMME ALICIA FERNANDEZ BALONGO

Ceuta, a 23 de mayo de 2012.- LA CONSEJERA.- Fdo.: Yolanda Bel Blanca.- Doy fe.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.^a Dolores Pastilla Gómez.

1.346.- Intentada la notificación preceptiva a D/D^a. GREGORIO DE PABLO ALCARAZ, con nº 31.867.808-C sin haberla podido practicar, de conformidad con lo establecido en el art. 59.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se procede a la publicación del acto cuyo contenido íntegro se acompaña.

Ceuta, a 22 de mayo de 2012.- V.º B.º EL PRESIDENTE, P.D.F. LA CONSEJERA DE PRESIDENCIA, GOBERNACIÓN Y EMPLEO (Decreto de la Presidencia de 01-04-08).- Fdo.: Yolanda Bel Blanca.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.^a Dolores Pastilla Gómez.

La Excm. Sra. Consejera de Presidencia, Gobernación y Empleo, D^a. Yolanda Bel Blanca, en su Decreto de fecha 25-04-12, ha resuelto lo siguiente:

“ANTECEDENTES DE HECHO:

1º.- En fecha 27-01-12, se formula denuncia por agente de la , iniciándose expediente sanciona-

dor nº. 308.259 por infracción de tráfico contra D/D^a. GREGORIO DE PABLO ALCARAZ con 31.867.808-C. El hecho denunciado “ESTACIONAMIENTO EN PASO DE PEATONES” se encuentra tipificado en el art. 094.2A.5R, del Reglamento General de Circulación (R.D. 1428/2003, 21 de Noviembre).

2º.- La infracción descrita anteriormente es calificada como en virtud de lo establecido en el art. 65 del R.D.L. 339/1990, 2 de Marzo correspondiéndole una sanción de multa cuya cuantía se encuentra tipificada en el art. 67 del mismo texto legal.

3º.- A la vista de las actuaciones practicadas en el expediente, terminada la instrucción del mismo no ha quedado desvirtuado el hecho denunciado

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

El art. 75 del Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, establece que las denuncias formuladas por los Agentes de la autoridad encargados de la vigilancia del tráfico darán fe, salvo prueba en contrario, de los hechos denunciados, y de la identidad de quienes los hubieran cometido, así como, en su caso, de la notificación de la denuncia, sin perjuicio del deber de aquéllos de aportar todos los elementos probatorios que sean posibles sobre el hecho denunciado.

El art. 81 del mismo texto legal que dispone en su apartado 4, que concluida la instrucción del procedimiento, el órgano instructor elevará propuesta de resolución que proceda. Únicamente se dará traslado de la propuesta al interesado, para que pueda formular nuevas alegaciones en el plazo de quince días naturales si figuran en el procedimiento o se hubiesen tenido en cuenta en la resolución otros hechos u otras alegaciones y pruebas diferentes a las aducidas por el interesado.

El anexo II del mismo cuerpo legal determina la detracción de 0 puntos para este tipo de infracción.

PARTE DISPOSITIVA:

Se impone al expedientado la sanción en la cuantía inicialmente fijada, 200,00 euros y la detracción de 0 puntos”.

Contra esta resolución, que agota la vía administrativa, y en cumplimiento de lo previsto en el art. 107.1 de la Ley 30/92 de 26 de Noviembre del Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común, podrá interponer recurso potestativo de reposición que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 62 y 63 de dicha Ley, ante el mismo órgano que dictó el acto en el plazo de un mes, a ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de esta Ciudad en el plazo

de dos meses contados a partir del día siguiente al de la recepción de esta notificación (art. 116.1 Ley 30/92 de 26 de Noviembre, 8.1 y 46 de la Ley 29/98 de 13 de Julio). No obstante podrá ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos.

Ceuta, a 30 de abril de 2012.- LA SECRETARIA GENERAL, P.D. EL JEFE DE SECCIÓN ACC-TAL., (B.O.C.C.E. 23-02-10).- Fdo.: Eugenio Muñoz Dick.

1.347.- Ante la imposibilidad de notificación por esta Consejería a D. MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ POSTIGO, en relación a vacunación de animales Campaña Rabia 2012, es por lo que de conformidad al art. 59.5 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se publica el siguiente

ANUNCIO

“Conforme a los datos obrantes en esta Administración, se le identifica como propietario de mas de 5 (cinco) animales, por lo que deberá proceder como sigue:

1.- Solicitar cita previa, vía telefónica al número 856200680, para personarse en las dependencias de la Consejería de Sanidad y Consumo.

2.- Proceder a la comparecencia el día citado junto con la documentación de identificación de los animales.

3.- Declarar, en su caso:

a.- Los 5 (cinco) animales que vayan a ser objeto de vacunación (deberá facilitar el número de microchip)

b.- Residencia de TODOS los animales de los que es propietario.

c.- Actualizar el censo SIACE (mediante modelo facilitado por Sanidad).

4.- Proceder a la firma de la DECLARACIÓN JURADA, que le facilitará el funcionario, en donde figurarán:

a.- Los microchips de los animales que serán vacunados dentro de la gratuidad que otorgará la Consejería de Sanidad.

b.- Compromiso documental de vacunación del RESTO de los animales de los que es propietario, con la advertencia que de no hacerlo a fin de 30 de junio de 2012, puede ser iniciado expediente sancionador.

c.- tramitar baja en SIACE (cuando proceda).

5.- Cuando Ud., realice los pasos requeridos, se le dará copia de la DECLARACIÓN JURADA, Sanidad Animal dará la información al Colegio Oficial de Veterinarios de Ceuta.”

Ceuta, a 4 de junio de 2012.- V.º B.º EL PRESIDENTE, P.D.F. (BOCCE 04-04-2008).- EL CONSEJERO.- Fdo.: Abdelhakim Abdeselam Al Lal.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.ª Dolores Pastilla Gómez.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social

Número Uno de Ceuta

1.348.- D.ª CARMEN RODRIGUEZ VOZ-MEDIANO, Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social. n.º 001 de CEUTA, HAGO SABER:

Que en el procedimiento EJECUCION DE TITULOS JUDICIALES 0000088/2012 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D. JABIR IBN ABDELOUAHAB contra la empresa SARCHAL CONSTRUCCIONRS S.L., sobre ORDINARIO, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Dispongo: Despachar orden general de ejecución de la Sentencia n.º 85/2012 de 30 de Marzo de 2012 a favor de la parte ejecutada, D. JABIR IBN ABDELOUAHAB, frente a SARCHAL CONSTRUCCIONES S.L., FOGASA, parte ejecutada, por importe de 5.650 euros en concepto de principal, más otros 715 euros que se fijan provisionalmente en concepto de intereses que, en su caso, puedan devengarse durante la ejecución y las costas de ésta, sin perjuicio de su posterior liquidación.

El presente auto, juriLo con el decreto que dictará el/la Secretario/a judicial, y copia de la demanda ejecutiva, serán notificados simultáneamente a la parte ejecutada, tal y como dispone el artículo 553 de la LEC, quedando la ejecutada apercibida a los electos mencionados en los razonamientos jurídicos Lercero y cuarto Ce esta resolución, y conforme disponen los artículos 251.2 y 239.3 de la LJS.

Contra este auto podrá interponerse recurso de reposición, a interponer ante este órgano judicial, en el plazo de los TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada, aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación e deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá consignar la cantidad de 25 euros, en concepto de depósito para recurrir, en la Cuenta dE

Consignaciones de este JDO. DE LO SOCIAL N. 1 abierta en BANESTO, cuenta nº 1312 debiendo indicar en el campo concepto, "Recurso" seguida del código "30 Social-Reposición". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio, el "código .30 Social-Reposición". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma c distinta clase indicando en el.

campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

Así lo acuerda y firma SS.ª Doy te.

EL/LA MAGISTRADO/A JUEZ EL/LA SECRETARIO/A JUDICIAL

Y para que sirva de notificación en legal forma a SARCHAL CONSTRUCCIONES S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de CEUTA.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Ofic. Judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Ceuta, a cuatro de junio de dos mil doce.-
LA SECRETARIA JUDICIAL.

1.349.- D.ª CARMEN RODRIGUEZ VOZ-MEDIANO, Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social nº 001 de CEUTA, HAGO SABER:

Que en el procedimiento PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000316 /2011 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D. EMFEDDAL SARROUHO contra la empresa AURIXAN CONSTRUCCIONES CEUTA S.L., sobre ORDINARIO, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

(...) Que estimando esencialmente la demanda formulada por D. EMFEDDAL BARROUHO contra AURIXAN CONSTRUCCIONES CEUTA SL, VENTA VISUAL SA Y FONDO DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA), debo condenar y condeno a la demandada AURIXAN a que abone a la actora la cantidad de 3.782,62 EUROS por los conceptos reclamados, absolviendo a la codemandada VENTA VISUAL SA de los pedimentos en su contra dirigidos, y condenando a las partes a estar y pasar por tales declaraciones.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Aurixan Construcciones Ceuta, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Ceuta.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución

o de la cédula en el tablón de anuncios, de la Oficina Judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Ceuta, a uno de junio de dos mil doce.- LA SECRETARIA JUDICIAL.

1.350.- D.ª CARMEN RODRIGUEZ VOZ-MEDIANO, Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social nº 001 de CEUTA, HAGO SABER:

Que en el procedimiento PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000355/2011 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D. ZAIN JOUID ELABIDIN contra la empresa AURIXAN CONSTRUCCIONES CEUTA S.L., VENTA VISUAL S.A. , YOGASA, sobre ORDINARIO, se ha dictado la siguiente resolución, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

(-) Que estimando esencialmente la demanda formulada por D. ZAIN JOUID ELABIDIN contra AURIXAN CONSTRUCCIONES CEUTA SL, VENTA VISUAL SA y FOCASA, debo condenar y condeno a la demanda AURIXAN CONSTRUCCIONES CEUTA a que abone a la actora la cantidad de 9.112 euros por los conceptos reclamados, absolviendo a la codemandada Venta Visual de los pedimentos en su contra dirigidos, y condenando a las partes a estar y pasar por tales declaraciones.

Y para que sirva de notificación en legal forma a AURIXAN CONSTRUCCIONES CEUTA S.L., ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de CEUTA.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de solución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En CEUTA, a uno de junio de dos mil dos.- LA SECRETARIA JUDICIAL.

1.351.- D.ª CARMEN RODRIGUEZ VOZ-MEDIANO, Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social nº 001 de CEUTA, HAGO SABER:

Que en el procedimiento EJECUCIÓN DE TITULOS JUDICIALES 0000088/2012 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D. JABIR IBN ABDELOUAHAB contra la empresa SARCHAL CONSTRUCCIONES S.L., sobre ORDINARIO, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

PARTE DISPOSITIVA

En orden a dar efectividad a las medidas concretas solicitadas, acuerdo:

- Requerir de pago a SARCHAL CONSTRUCCIONES S.L., por la cantidad reclamada en concepto

de principal e intereses devengados, en su caso, hasta a fecha de la demanda, y, si no pagase en el acto, procédase al embargo de sus bienes en la medida suficiente para responder por la cantidad por la que se ha despachado ejecución más las costas de ésta, librándose al efecto.

- Consultar las aplicaciones informáticas del Órgano judicial para la averiguación de bienes del ejecutado.

- Librar mandamiento al Registro Mercantil de esta ciudad a fin de que se remita copia de la escritura de constitución de la sociedad Sarchal Construcciones, S.L.

- Escrito a la Inspección de Trabajo a fin de que se informe sobre las subcontratas con tras constructoras que en la actualidad mantenga Sarchal construcciones S.L. Igualmente para que, a la vista del Registro de aperturas de centros de trabajo, se informe sobre quienes sean los promotores y constructores de las obras que se están realizando en los chalets París de la carretera del Pantano.

Notifíquese a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Contra la presente resolución Cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante el presente órgano judicial en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 186 LPL. El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en la cuenta n.º 1312 abierta en BANESTO, debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social- Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social- Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato ddaun/aaaa. Quedan exentos de su abono en Lodo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

Y para que sirva de notificación en legal forma a SARCHAL CONSTRUCCIONES S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de CEUTA.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la Resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Ceuta, a cuatro de junio de dos mil doce.-
LA SECRETARIA JUDICIAL.

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

1.352.- El Ilustre Pleno de la Asamblea de la Ciudad de Ceuta, en Sesión ordinaria celebrada el pasado 7 de mayo de 2012, acordó lo siguiente:

Declarar la nulidad del Acuerdo Plenario de fecha 26 de noviembre de 2009 por el que se aprueba definitivamente el Estudio de Detalle denominado ED 2 Pozo Rayo Alto, dejándolo sin efecto, en cumplimiento de la sentencia firme de fecha 7 de diciembre de 2011 dictada por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, Sección 2ª (Recurso nº 148/10).

Dejar sin efecto el Acuerdo del Pleno de la Asamblea de fecha 26 de noviembre de 2009 por el que se acuerda criterio interpretativo de la ficha de planeamiento de desarrollo ED 2 Pozo Rayo Alto previsto en el vigente PGOU.

Lo que se publica a los efectos oportunos.

Ceuta, a 31 de mayo de 2012.- V.º B.º EL PRESIDENTE, P.D.F. LA CONSEJERA DE FOMENTO (Decreto de la Presidencia 01-04-08).- Fdo.: Susana Román Bernet.- LA SECRETARIA GENERAL, P.D.F. Resolución de Secretaría 15.02.2010, B.O.C.CE. n.º 4.924 de 23-02-2010.- LA TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL.- Fdo.: Aurora Visiedo Pérez.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Juzgado de lo Social Número Uno de Ceuta

1.353.- D.ª CARMEN RODRIGUEZ VOZ-MEDIANO, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social n.º 001 de CEUTA, HAGO SABER:

Que en el PROCEDIMIENTO ORDINARIO 313/2011 de este Juzgado de lo Social, seguido a instanc de D. FRANCISCO GUERRA ACEJO contra la empresa STRUCTURE CO SISTEM S.L, CONSTRUCCIONES JOMASA S.L. sobre Reclamación de cantidad, se ha dictado con fecha 27 DICIEMBRE 2011, sentencia que contiene la siguiente parte dispositiva:

FALLO.- Que estimando la demanda formulada por D. Francisco Guerra Acejo, contra Structure Eco Sistem, S.L. y Construcciones Jomasa, S.L. debo condenar y condeno a estas últimas a que abonen al actor la cantidad de 2.584,76 euros brutos.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina Judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en forma a la empresa condenada Structure Eco Sistem, S.L. cuyo actual paradero se desconoce se expide el presente edicto que se publicará en el BOCE.

En Ceuta, a cinco de junio de dos mil doce.-
LA SECRETARIA JUDICIAL.

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo e Inmigración

1.354.- VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo de la Empresa de "AUTOBUSES HADÚ ALMADRABA, S.L.", para el periodo 01/01/2012 a 31/12/2014, que fue suscrito con fecha 12 de abril del 2012 y modificado con fecha 16 de mayo de 2012, de una parte los representantes Empresariales, y de otra los representantes del Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el 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 este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de las normas de rango superior en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Francisco Antonio González Pérez.

AUTOBUSES HADÚ-ALMADRABA, S.L.

SEXTO CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.-) **ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.-** El presente convenio de empresa, será de aplicación y obligará a la empresa Autobuses Hadú Almadraba S. L. y los trabajadores vinculados a ella por cualquier modalidad, de contrato de trabajo, cuya actividad principal sea el transporte urbano de viajeros.

Art. 2.-) **AMBITO TEMPORAL.-** El presente convenio colectivo tendrá una duración de TRES años,

entrando en vigor el día 1 de enero de 2.012 y finalizando el 31 de diciembre de 2.014, -

Este convenio quedará denunciado automáticamente a su vencimiento.

Art. 3.-) **AMBITO PERSONAL.-** El presente convenio afecta a la totalidad del personal que ocupe la empresa a la que le es de aplicación, tanto fijos como eventuales, u otra modalidad de trabajo, asimismo será de aplicación al personal que se incorpore durante la vigencia del mismo, respetándose lo estipulado en contrato de trabajo.-

Art. 4.-) **COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-** Las mejoras establecidas en el presente convenio serán compensables con las que anteriormente viniera disfrutando y rigiendo en la empresa, ya fueran de carácter legal o voluntario, siempre que dicha medida compensatoria sea adoptada uniformemente para todo el personal.

ART. 5.-) **GARANTIA PERSONAL.-** Las condiciones establecidas en este convenio, de cualquier índole no impiden el respeto de otras mas beneficiosas que vinieran disfrutando el personal, consideradas globalmente y en computo anual.

Art. 6.-) **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 Vigente en cada momento.

Art. 7.-) **VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-** A todos los efectos, las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Art. 8.-) **COMISION PARITARIA.-** La comisión paritaria es competente para conocer y resolver, siempre que sea convocada al efecto, cuantas dudas y cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del presente convenio. La comisión paritaria estará compuesta por dos representantes de la empresa y de la representación social de los trabajadores. La comisión paritaria podrá reunirse en cualquier momento en que surja una discrepancia entre la aplicación y lo convenido en éste texto. La parte que solicite la reunión de la comisión paritaria lo comunicará mediante escrito a la otra parte con quince días de anticipación, incluyendo el orden de temas a tratar. De dicha reunión se levantará el correspondiente acta-

CAPITULO II JORNADA DE TRABAJO

Art. 9.-) **JORNADA LABORAL,** La jornada laboral para todos los trabajadores afectados por el

presente convenio es de 40 horas de trabajo efectivo semanales, tanto en jornada partida como en jornada continuada.

Los exceso de jornada así como los defectos en su totalidad, serán acumulables compensándose estos con periodos de descanso o abonado como horas extras respetándose el tope legal anual que para este concepto existe.-

La distribución de la jornada será de lunes a domingos con los descansos que establecidos legalmente, que podrán coincidir en cualquier día de la semana.

La jornada anual se fija en 1.826 horas y 27 minutos como total de horas de trabajo efectivo en el año.

El total de horas de trabajo efectivas diarias en sistema de trabajo a turnos no podrá ser superior a 9 horas, no superando el tope 40 horas semanales en computo anual, respetándose siempre, los descansos legal o convencionalmente establecidos.

La falta de puntualidad en la entrada al servicio, supondrá un descuento del tiempo, en el acumulado de los excesos de jornada, independientemente de la penalización que el convenio establece por esta falta. Las demoras sin justificación en la entrada al garaje o en la entrega de cuentas que conlleven la acumulación de minutos, serán consideradas falta grave.

Art. 10.-) HORARIO DE TRABAJO. Se distingan los siguientes tipos de horario de trabajo; - personal de movimiento.- en los que se incluyen conductores perceptores e inspectores. - personal de taller. - personal oficina. - personal limpieza y mantenimiento.

1.- HORARIO FIJO: Se entiende por horario fijo el que no varía a lo largo del año, establecido al efecto para el personal de taller de oficina, limpieza y mantenimiento).

2.- HORARIO A TURNOS: En este apartado se encuentran encuadrados los conductores perceptores e inspectores. Es aquel en que las horas de entrada y salida van rotando a lo largo de las semanas, meses o años, dentro del sistema o cuadrante, por la empresa establecido.

La empresa confeccionará un documento, orden de trabajo diario, relativo a la jornada diaria, que se exhibirá en el tablón de anuncios antes de las 12 horas del día anterior. En el documento se relacionará a todos los trabajadores incluidos en el presente punto y su situación al día de la fecha del documento, especificando las bajas o permisos, la hora de entrada o relevo, horarios más significativos y línea de trabajo asignada para ese día.

2 a) PRIMER TURNO: -Entrada entre la 05.00 y las 08.00 horas y salida entre las 13,30 y /as 15.30 horas.

2 b) SEGUNDO TURNO: -Entrada entre los 14.00 y las 15.30 horas y salida entre las 21,30 y las 00.00 horas.

3.- TURNO PARTIDO:

Dentro de la flexibilidad interna de turnos y tiempos de trabajo como instrumento para la adecuación de

la capacidad productiva, se establecen turnos partidos para el personal de movimiento con un máximo de CUATRO por trabajador mes, los turnos partidos, es el equivalente a la jornada partida, estos estarán fuera de los horarios establecidos pudiéndose realizar en cualquier hora dentro de la jornada diaria de trabajo. Por motivos organizativos, obligatoriedad de detener los autobuses a media jornada para el descanso de bocadillo, o por otros motivos, la empresa previa consulta con el Comité de Empresa queda en posesión de implantar la jornada partida en su totalidad .-

Se entenderá turno partido todo aquel que medie, como mínimo, una hora de descanso entre turno, este nunca podrá ser superior a 9 horas.

Los trabajadores nocturnos tendrán un horario de entrada establecido, pudiendo ser a las 18.00 o a las 22: 00 horas, siendo su salida 8 horas después de su entrada.

En ferias y por necesidades del servicio, se procederá con una semana de antelación a la fecha de efectos a la variación de dichos horarios, siempre que la circunstancia fuera previsible.

Art. 11 -) VACACIONES ANUALES.- Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales, siendo retribuidas con el salario base, antigüedad, plus de residencia y plus de vacaciones.

Las vacaciones, preferentemente, se iniciarán el día primero de cada mes, siempre que las circunstancias de la empresa lo requieran. podrán interrumpirse si existe acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Ante la imposibilidad de continuar con el mismo sistema de turnos de vacaciones se acuerda, con vigencia 01.01.2013, distribuir estas en 2 semestres anuales, dos grupos ; Grupo primavera-verano: Abril, Mayo, Junio, Julio Agosto y Septiembre, Grupo: Otoño-invierno: Enero, Febrero, Marzo, Octubre, Noviembre y Diciembre.-

Cada mes del semestre primavera verano llevará asociado un mes del semestre otoño invierno.-

Se podrán permutar días de vacaciones , siempre que dichas permutas se presenten por escrito a la dirección de la empresa en el plazo de tres meses después de la publicación, cambiándolas con un compañero, previa presentación de dicha aceptación de permuta por ambos. Esto no alterará el orden establecido, las permutas podrán realizarse por 30 días o bien por 15 días.-

Para casos excepcionales, previo acuerdo del Comité de Empresa y la Empresa se podrán modificar lo concerniente a las permutas en lo relativo a sus fechas de comunicación y los días a cambiar

Caso de que antes de iniciar las vacaciones un trabajador se encontrase en situación de incapacidad temporal, cuando sea dado de alta, iniciará el disfrute de sus vacaciones hasta el final del mes que le haya correspondido, quedando el resto de los días pendientes, para disfrutarlos cuando la empresa disponga de una fecha para ello.

Art. 12.-) DESCANSO SEMANAL Y FESTIVO. Todo el personal de movimiento afectado por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de un descanso semanal de dos días, en Cómputo de 4 semanas, estos podrán coincidir en cualquier día de la semana. Siempre que no existan ausencias imprevistas, se garantizará a todo el personal de movimiento un descanso de fin de semana como mínimo al mes (sábado y domingo).

Al objeto de facilitar la confección de turnos y contratación de personal eventual, se acuerda la distribución de todos los descansos anuales en los 12 meses del año quedando como sigue: ONCE MESES A 10 DESCANSOS Y MES DE FEBRERO NUEVE DESCANSOS.

Los descansos para el personal del taller serán semanales, desde las 10.30 horas del sábado y el domingo de cada semana.

Para el personal de oficina será la tarde del sábado y el domingo de cada semana.

Art. 13.-) DESCANSO PARA BOCADILLO.- Teniéndose en cuenta la naturaleza del servicio que se presta, los trabajadores que realicen su trabajo a turnos, el tiempo destinado a descanso para bocadillo será compensado económicamente de conformidad con lo estipulado en las tablas salariales, en las once mensualidades ordinarias, en el mes que efectivamente se trabajen mas de 15 días. Dichas cantidades se reducirán en un 50 por 100, en los casos que efectivamente se trabajen entre 10 y 15 días en el mes.

Los trabajadores que con fecha 1 de Enero de 2012 sean contratados a jornada partida o continuada se les abonará dicho plus a prorrata y por día que efectivamente efectúe su jornada continua.-

Si por alguna norma estatal sea de imposición la paralización de los vehículos para cumplir el tiempo de descanso por jornada continuada, se introduciría la jornada partida para todo el personal de movimiento.-

Quedan excluidos de la percepción de ésta compensación el personal de mantenimiento y limpieza, ya que la realización de su jornada laboral le permite hacer uso de éste descanso.-

Art. 14.-) ROTATIVIDAD DE LOS SERVICIOS. Los turnos asignados a la ruta de Bda. Príncipe Alfonso, serán rotativos, por lo que ningún trabajador podrá ser asignado a esta ruta durante un período superior a quince, días continuos, a excepción de los que se encuentren en situación de disponible.

La empresa, por razones organizativas, teniendo en cuenta el nivel de absentismo y otras circuns-

tancias de similar naturaleza, podrá suspender, previa audiencia a los Delegados de Personal, el sistema de rotatividad en esta ruta. Las ausencias por, incapacidad, vacaciones o licencias no afectan a la realización del mismo, por lo que a su incorporación deberá realizarlo.

La empresa podrá adjudicar dicha línea de servicio en Bda Príncipe Alfonso a trabajadores con una antigüedad menor a seis meses, siempre que considere que existe capacitación profesional y experiencia para dicho desempeño.

Asimismo podrá asignar dicha línea a conductores mayores de 60 años, siempre que existan. necesidades del servicio y por el tiempo mínimo imprescindible.

Art. 15.-) PERMUTA DE TURNOS. El personal de movimiento, podrán realizar tres permutas de servicios, entendiéndose por ello, cambios de descansos, turnos de trabajo u horarios establecidos haciéndose responsable con todas las consecuencias del servicio modificado.

Los trabajadores que realicen las permutas deberán tener en cualquier caso un día de descanso

semanal como mínimo y serán comunicadas a la empresa con una antelación mínima de cuatro días. La comunicación se hará por medio de un documento firmado por ambas partes en el que se indicará las fechas u horarios cambiados y los nombre de los trabajadores.

Las permutas se realizarán sobre cuadrante mensual de proyección anual que se entregará a los representantes de los trabajadores antes del día 23 del mes anterior. El sistema de permutas podrá ser suspendido por razones organizativas, o si los cuadrantes mensuales de proyección anual tuviesen que realizarse con una periodicidad superior a un mes.-

La empresa por razones organizativas, teniendo en cuenta el nivel de absentismo y otras circunstancias de naturaleza análoga, podrá suspender, previa audiencia a los Delegados de Personal, el sistema de permutas.

Art. 16.-) HORAS EXTRAORDINARIAS. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, todas las que excedan de 40 semanales en computo mensual.

El valor de la hora extraordinario se fija según tabla salarial anexo al presente texto.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 17.-) SALARIO BASE.- El salario base queda fijado en la tabla salarial anexa al presente texto.

Art. 18.-) PLUS DE RESIDENCIA.- Todos los trabajadores afectados por el presente convenio perci-

birán un plus en concepto de residencia consistente en el 25 por 100 del salario base.

Art. 19.-) ANTIGÜEDAD.- El porcentaje que calculado sobre el salario base resultará de aplicación a los trabajadores afectados por el presente convenio en concepto de complemento personal de antigüedad consistirá en dos bienios al 5 por 100 y de cinco quinquenios al 10 por 100, sin que la acumulación pueda rebosar el 60 por 100 a los 29 años de antigüedad en la empresa.

Art. 20.-) PLUS DE CONDUCTOR PERCEPTOR. Todos los conductores afectados por el presente convenio, percibirán un plus denominado "conductor preceptor", que viene a remunerar la doble función de conductor y cobrador, en la cuantía establecida en las tablas salariales, por día efectivo de trabajo.

Art. 21.-) PLUS DE TRANSPORTE.- Con el objeto de compensar al trabajador de los gastos ocasionados en el desplazamiento al centro de trabajo o lugar donde se inicie el servicio y viceversa, se abonará un plus de transporte mensual en la cuantía establecida en las tablas salariales.

Art. 22.-) PLUS DE NOCTURNIDAD.- Este plus viene a remunerar las horas de trabajo comprendidas entre las 22.00 y las 06.00 horas. La empresa abonará a todo el personal de movimiento la cantidad establecida en las tablas salariales, en las once pagas ordinarias. Dicho plus no será abonado a aquellos trabajadores que se encuentre en situación de incapacidad temporal, ni por aquellos trabajadores que se encuentre en situación de disfrute del período vacacional.

Se contempla como mejora convencional la inclusión del plus de nocturnidad a los trabajadores nocturnos, cuya cuantía queda determinada en la que ya venían percibiendo,

Art. 23.-) PLUS DE ASISTENCIA.- Se abonará a todo el personal por día de trabajo y su cuantía figurará en la tabla salarial anexa. Se perderá la percepción del plus, por falta de puntualidad y retraso en dos días al mes.

Se perderá por el período de una semana por falta injustificada al trabajo.

Se perderá por dos días siempre y cuando el retraso sea superior a 20 minutos.

Art. 24.-) PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA.

Este plus viene a remunerar, la pérdida ocasional de monedas, que ocasión del desarrollo de la actividad de cobrador, se pueda ocasionar. Por éste concepto la empresa abonará al personal de movimiento la cantidad establecida en las tablas salariales, por día efectivo de trabajo,

Art. 25.-) PLUS DE, DOMINGOS Y FESTIVOS. Todo el personal de movimiento cuyo descanso semanal no coincida en domingo y festivo percibirá la cantidad establecida en las tablas salariales por cada día.

Art. 26.-) PLUS DE LLAMADA. El personal de movimiento que según documento orden de trabajo diario, (apartado 2 artículo 10), le corresponde descansar el día de la fecha del documento y sea requerido por la empresa para cubrir una ausencia imprevista, le será abonada la cantidad establecida en las tablas salariales.

El descanso de este trabajador, le será concedido por la empresa en el plazo máximo de siete días.

Se pacta la obligatoriedad de acudir a la llamada, el orden de llamada comenzará por el último trabajador que figure en la lista de descansos del documento orden de trabajo diario, en el caso de no responder a la llamada, se podrá llamar a cualquier otro conductor de descanso que se preste a la llamada.

Si por causas ajenas a la empresa, ésta fuese obligado a la emisión de los partes de orden de trabajo diario, con una antelación superior a la hoy existente, el plus de llamada solo se abonará por el primer día.

Se faculta a la empresa para que pueda exponer en el tablón de anuncio, las ordenes de trabajo diario relativas a los fines de semana (sábados, domingos y lunes), con la única finalidad de dar a conocer al personal sus turnos en esos días, evitándole con ello el tener que personarse en el centro de trabajo durante esas fechas, sin que en ningún caso esto pueda suponer la adquisición de derecho alguno por parte de los trabajadores.

Art. 27.-) PLUS DE GUARDIA- Este plus solo lo percibirá el personal de taller (mecánicos) y consiste en la obligación de estar localizado mediante un busca para solventar cualquier incidencia o avería. La cuantía figura en la tabla salarial anexa, siendo abonado por meses.

Art. 28.-) PLUS DE RECOGIDA DE CUENTAS. Se abonará al personal inspector por el recuento de la recaudación diaria que le entregan los conductores perceptores. Este plus no es por la condición de inspector sino por el desarrollo de las tareas descritas en el presente artículo.

Se abonará por meses, figurando su cuantía en la tabla anexa.

29.-) PLUS DE CONVENIO.

Se establecen 57,50 € mensuales durante el año 2012. 86,25 € pagaderos durante el año 2013 y 115 € pagaderos en el año 2014, dichas cantidades figuran en las tablas salariales adjuntas, estas serán abonadas mensualmente a los trabajadores a jornada completa, disminuyendo tal concepto proporcionalmente a la jornada efectiva realizada.-

Art. 30.-) COMPLEMENTO JEFE DE EQUIPO. Este complemento lo percibirá el personal mecánico que ostente la categoría profesional de Oficiales de primera y hayan sido nombrados por la dirección de la empresa, en función de sus aptitudes profesionales. Dicho complemento se abonará por meses figurando su importe en la tabla salarial anexa.

Art. 31.-) COMPLEMENTO RESPONSABLE DE ALMACEN. Este complemento lo percibirá mensualmente la persona asignada por la dirección de la empresa, para la realización de ésta función, y su cuantía figura, en la tabla salarial anexa.

Art. 32.-) PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DE BENEFICIOS.- Los trabajadores percibirán en los meses de julio y diciembre, una extraordinaria a razón de 30 días de salario base más antigüedad, mas el plus establecido en las tablas salariales, en cada una de ellas.

También, y por el concepto de paga de beneficios, percibirán una paga igual al total anterior de cada una, que se hará efectiva en el mes de marzo.

Art. 33.-) COMPLEMENTO EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD.- En caso de enfermedad común, derivada de accidente no laboral, el personal en situación de incapacidad temporal, percibirá con careo a la empresa; por el período máximo de un año, la diferencia hasta el 100% del salario, íntegro, el cual será igual al último mes trabajado antes de la baja, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos;

a).- Primera baja en el año 100% desde el primer día y durante toda la baja hasta un máximo de 12 mensualidades

b).-Segunda baja y sucesivas en el año lo estipulado en la normativa de la S.S. sobre pagos por IT hasta un máximo de 12 mensualidades.

o).- Que el nivel de absentismo no exceda del 7% en la fecha de la baja.-

Existe la obligatoriedad presentar el correspondiente parte de baja desde el 1º. Día de I.T.

En el caso de que no se dieran los requisitos anteriores, la empresa no estará obligada al abono del 100% de los emolumentos salariales.

Si la incapacidad fuera por enfermedad laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará el 100% de los emolumentos del mes anterior-

Se crea una comisión para el estudio del absentismo en la empresa, formada por dos representantes de la misma y dos representantes de los trabajadores.

ART. 34.-) PLUS VINCULACIÓN A LA BONIFICACIÓN.-

En virtud del acuerdo de la aplicación de la bonificación de cuotas a la seguridad social establecido y aplicable al sector del transporte, publicada en el BOE.

El 5 de Octubre del 2011 por la que se modifica el apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Decreto Legislativo 1/1.994 de 20 de Junio, que entro en vigor el 1 de Enero del 2012, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con respecto a la bonificación de determinadas actividades que se desarrollen en Ceuta y Melilla, se establece el presente plus de vinculación a aplicar en los siguientes términos: La empresa abonara a sus trabajadores por meses vencidos, un complemento retributivo del 6,88 % durante el año 2.012 , del 7,36 % durante el año 2.013 y del 8% durante el año 2.014. Los trabajadores contratados en formación, aprendizaje o practicas no percibirán el plus objeto del presente articulo.-

El abono de esta cantidad queda expresamente vinculado a la efectividad y mantenimiento de la bonificación en las cuotas a la Seguridad Social que lo justifican, de tal forma, que la desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa, de la bonificación expresada llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a los trabajadores del referido complemento.-El presente articulo surtirá efectos del día 1 de Enero de 2012.-

CAPITULO IV PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 35.-) LICENCIAS Y PERMISOS.- Los trabajadores afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los siguientes motivos:

* 17 días naturales en caso de matrimonio.

*3 días naturales en caso de nacimiento de un hijo, añadiéndose un día mas en caso de que coincida con sábado, domingo o festivo.

5 días por fallecimiento de esposa o hijos

*3 días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la localidad, se concederá el tiempo indispensable, con un máximo de 5 días naturales. Se entenderá enfermedad grave cuando el enfermo sea hospitalizado.

- 2 días por traslado del domicilio habitual.

*1 día por asuntos propios. Semana Santa , semana de Feria, sábados y domingos, queda excluido a efectos de solicitud de tales días , El disfrute de tales días se adjudicarán por orden de presentación de dicha solicitud por escrito, debiendo poner de manifiesto a la dirección de la empresa el requerimiento de tales días, como plazo limite el día 23 del mes anterior a su goce.

Por la empresa no se aceptarán más de 6 días al mes par el disfrute de tales asuntos propios, pudiendo disminuirse esa cifra en caso de urgente necesidad o ausencias imprevistas.

CAPITULO V

CONDICIONES SOCIALES

Art. 36.-) RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR. Para el caso de retirada del permiso de conducir al trabajador por la Autoridad competente, en el desempeño de sus funciones laborales, con motivo de accidente de tráfico, y siempre y cuando no se deba a negligencia o conducción temeraria u otras causas de similar alcance imputables al conductor, la empresa acoplará al trabajador a cualquier otro puesto de trabajo, percibiendo el salario que habitualmente viniese percibiendo, excepto las horas extraordinarias, gratificaciones y pluses de devengo por días efectivos de trabajo, durante el periodo de suspensión.

Dada la índole del servicio que se presta, aquellos trabajadores que presuntamente sean sorprendidos en estado de embriaguez o drogado, se pacto la obligatoriedad de someterse, con carácter inmediato, a reconocimiento médico por los servicios de la empresa, siendo la negativa a dicho sometimiento falta muy grave.

Art. 37.-) VIAJES EN VEHÍCULO DE LA EMPRESA.- El cónyuge y los hijos de los trabajadores de esta empresa, que carezcan de rentas de cualquier naturaleza, tendrán un descuento en la tarifa vigente de viajeros del 75 por 100, y con un límite de 60 trayectos mensuales.

A su vez y previa justificación, los hijos en edad escolar de los trabajadores de esta empresa, que cursen estudios de E. S. O. y F. P., estarán exentos del pago de las tarifas que en cada momento este vigente, previa justificación de matriculación en el centro oficial de que se trate, limite de edad 23 años.-.

Art. 38.-) SEGURO COMPLEMENTARIO DE ACCIDENTE.- La empresa esta obligada a suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal las veinticuatro horas, los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional con una indemnización de 12.020,24 EUROS, que percibirán o el trabajador o sus herederos legales.

Art. 39.-) FONDO SOCIAL.- Se crea un fondo social durante la vigencia del presente, convenio de 7.500 euros anuales. Dicho fondo se proyecta para atender necesidades o eventualidades de suficiente entidad a apreciar de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

No podrán disponer ni percibir cantidad alguna del presente fondo, los trabajadores incurso en expedientes disciplinarios o sancionados por la empresa.

Para acordar la asignación y distribución del mismo, nos remitimos al reglamento para la administración del fondo social de la empresa.

Art. 40) AYUDA POR GAFAS.- La empresa abonará el 30% del valor de las gafas siempre que se utilicen para su trabajo habitual, mediante presentación de 2 presupuesto.

La empresa se reserva el derecho a verificar si el presupuesto es correcto. Esta ayuda sólo será una vez al año.

Art. 41.-) ROPA DE TRABAJO.- la empresa facilitará a todos los conductores e inspectores, uniforme de trabajo de invierno y de verano con el anagrama de la empresa, que será exclusivamente utilizado para el trabajo. La periodicidad de renovación de los citados uniformes será cada dos temporadas.

PERSONAL DE MOVIMIENTO: La empresa hará entrega, la siguiente uniformidad: En la temporada de verano: 2 Camisas o polos 2 Pantalones.

En la temporada de invierno: 2 Camisas o polos, 2 Pantalones. 1 Jersey. 1 Chaquetón cada 4 años.

INSPECTORES: la empresa hará entrega, la siguiente uniformidad: En la temporada de verano: 2 Camisas o polos, 2 Pantalones.

En la temporada de invierno: 2 Camisas. 2 Pantalones. 1 Jersey. 1 Par de zapatos cada 4 años. 1 chaquetón cada 4 años.

PERSONAL DE TALLER, (Mecánicos). 1 traje de faena, (mono), cada 6 meses 1 par de zapatos de seguridad, homologados, cada 18 meses

PERSONAL NOCTURNO, (Lavacoche). 1 traje de faena al año 1 par de botas de agua cada 2 años 1 pantalón de agua cada 2 años

Art. 42.-) SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.- La empresa cumplirá con la normativa leca{ de Seguridad e Higiene contenida en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1.971; en la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Previsión de Riesgos Laborales, y en las demás disposiciones legales que sean de aplicación.

CAPITULO VI CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

- La clasificación del personal consignada en el presente convenio colectivo son meramente enunciativas y no supone, por parte de la empresa, la obligación de tener provistas todas las Plazas enumeradas si la necesidad y voluntad de la empresa no lo requieren y se cubrirán por libre designación de la empresa.

Art. 43.-) CLASIFICACION PROFESIONAL (Grupos profesionales) Se crean 4 grupos de trabajo
GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR
- Jefe de Personal

GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

- Oficial de 1.2 - Oficial de 2.a Auxiliar Administrativo

GRUPO III.- PERSONAL DE TALLER Y MANTENIMIENTO

- Encargado
- Oficial de 1.a - Oficial de 2.a - Oficial de 3.a
- Subalterno
- Personal de mantenimiento y limpieza de vehículos -limpiadora

GRUPO IV. PERSONAL DE MOVIMIENTO

- Inspector
- Conductor Preceptor.

Art. 44) DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.

JEFE DE PERSONAL.- Es el que con mando directo sobre el personal de movimiento y a las ordenes directa del Director Gerente o Jefe Principal, si es que lo hubiere, le corresponde la organización de los servicios, cuadrantes, hojas de ruta, turnos, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se les ordenen, recibirá diariamente parte de los Inspectores de los servicios e incidencias ocurridas en los mismos.

OFICIAL DE 1.º ADMINISTRATIVO.- Es aquel empleado, a los ordenes de la Dirección de la empresa, bajo su propia responsabilidad, realiza a la máxima perfección burocrática, trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, nóminas, contabilidad, liquidación de seguros etc.

OFICIAL DE 2.a ADMINISTRATIVO.- Pertenecen a esta categoría aquellos que, subordinados al jefe de oficina, y con adecuados conocimientos teóricos prácticos, realizan normalmente y con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Corresponde a esta categoría el empleado que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de los trabajos sencillos de correspondencia de trámite, manejo de ficheros, confección de vales etc.

ENCARGADO DE TALLER.- Es el que, con mando directo sobre el personal especializado y obrero, y a las ordenes del Director Gerente o Jefe Principal, si es que lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal, le corresponde la organización y responsabilidad del trabajo indicando a sus subordinados, cuidado del material para que esté dispuesto en cada momento.

JEFE DE EQUIPO.- Es el personal que bajo la dependencia del Director Gerente o Encargado si lo hubiere, toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios.

OFICIAL DE 1ª TALLER.- Es el que, con tal conocimiento de su oficio y con la capacidad para interpretar planos de detalle, realizan trabajos que requieran mayor esmero no solo con rendimiento correcto si no con la máxima encomia del material.

OFICIAL DE 2ª TALLER.- Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teóricos prácticos del oficio, adquirido en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos pudiendo atender los planos y croquis más elementales.

OFICIAL DE 3ª TALLER.- Es el trabajador que procediendo de aprendiz o de peón especializado, con conocimientos generales del oficio y previa prueba, puede realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

INSPECTOR.- bajo la directa coordinación del Jefe de Personal tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios teorizados por la empresa, el exacto desempeño, de las funciones atribuidas a los conductores preceptores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, títulos de transporte expedidos y viajeros haciendo la correspondiente anotación en la hoja de ruta, dando cuenta a su jefe de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunos en los casos de alteración del tráfico o accidentes.- Tendrá como cometido la recogida de recaudaciones presentadas por los conductores preceptores, hacer cumplir la obligación del conductor preceptor de la entrega del título de transporte al usuario, deberá estar en posesión de los permisos de conducir siguientes: carne D, C.A.P. y servicio público. Esta categoría profesional será nombrada por la dirección de la empresa y siempre mediante promoción interna entre los conductores. En caso de necesidad y durante el tiempo imprescindible se hará cargo del autobús y viajeros .-

CONDUCTOR PERCEPTOR.- Es el operario que poseyendo carnet de conducir adecuado y conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses microbuses de transporte urbano de Viajeros, ayudando habitualmente al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor, siendo responsable del vehículo que se le asigne, dando parte diario del servicio efectuado, las incidencias ocurridas en el mismo, estado del vehículo, daños causados, combustible consumido después de repostar este, cumplimentando adecuadamente la hoja de ruta, desempeñar simultáneamente las funciones de cobrador, estar en posesión de los permisos que le habilitan para dicha categoría profesional: Permiso de conducir clase D, C.A.P. y servicio público, comunicar a la dirección de la empresa la renovación de los mismos así como el estado de puntos, el incumplimiento de lo anterior ten-

drá la consideración de falta muy grave siendo objeto de despido.-

LAVACOCHE Y MANTENIMIENTO.- Son los encargados de verificar diariamente lo siguiente:

mirar niveles tanto de aceite como de agua, repostar vehículos, niveles de baterías, ejecutar limpieza tanto interna como externa de los vehículos que se le confíen.

PERSONAL DE LIMPIEZA.- Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa así como la limpieza del interior de los autobuses que diariamente se le asigne.

CAPITULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 45.-) **DEFINICIÓN.-** Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Art. 46.-) **GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.-** Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifiquen en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el artículo anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Art. 47.-) **FALTAS LEVES.** Se considerarán faltas leves las siguientes.

1. Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes sin la debida justificación, siempre y cuando no afecte a la regularidad del servicio.

2. El retraso, y el adelanto injustificado, en las salidas de cabecera o de las paradas.

3. La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal y el uso incorrecto del uniforme, o de las prendas de vestir.

4. No comunicar a la empresa los cambios de, residencia, domicilio y teléfono.

5. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

6. No rellenar correctamente los datos la hoja de ruta.

7. No repostar el vehículo al finalizar el turno de trabajo.

8. No utilizar los guantes de látex para la realización de las tareas de repostaje de los vehículos.

9.- No presentar el parte de baja desde el 1º. Día de la incapacidad.-

Art. 48.-) **FALTAS GRAVES.**

1. Tres o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el periodo de un mes, siempre y cuando no afecte a la regularidad del servicio.

2. Una falta o más de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cuando pueda alterar la puntual salida de los autobuses.

3. Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

4. La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.

5. La falta de exactitud en las liquidaciones, siempre que no haya malicia.

6. Cambiar de ruta sin autorización de la Dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.

7. Las imprudencias o negligencias no comprendidas en el grupo siguiente.

8. El incumplimiento de las disposiciones señaladas en el código de la circulación, siempre que no supongan peligro para la seguridad de la empresa, personal de la misma, usuarios o terceros.

9) La no entrega al usuario del título de transporte expedido por la canceladora, máxime si es a requerimiento de este.-

Art. 49.-) **FALTAS MUY GRAVES.**

1. Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en el período de tres meses.

2. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.

3. La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto del servicio.

4. violar el secreto de la correspondencia o revelar extraños datos, que se conozcan por razón del trabajo.

5. El retraso en la entrega de la liquidación, salvo causa de fuerza mayor justificada.

6. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando, o fichando por el o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador se encuentre de bajo por enfermedad o accidente, realice trabajos de, cualquier clase por cuenta propia o ajeno y la alegación de causas falsas para licencias o permisos.

7. La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de las drogas, sustancias -alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

8. Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación.

9. Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.

10. Abandonar el trabajo. 11. Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

12. El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.

13. El acoso sexual, entendiéndose por tal conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente -la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

14. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

15. La negativa a la realización del reconocimiento médico periódico.

16. La manipulación con moneda extranjera.

17. La utilización de aparatos de telefonía móvil durante la jornada laboral.

La reiteración de una falta dentro del mismo grupo dentro del periodo de un año, podrá ser causa de que se clasifique en el grupo inmediatamente superior.

ART. 50.-) SANCIONES. Las sanciones consistirán en

a) POR FALTAS LEVES: Amonestación verbal Amonestación por escrito De un día a cinco de suspensión de empleo y sueldo

b) POR FALTAS GRAVES: 9 De seis hasta noventa días de empleo y sueldo

c) POR FALTAS MUY GRAVES:

De noventa y uno a ciento ochenta días de empleo y sueldo.

Despido.:

Art. 51.-) PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Se anotarán en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas, siempre que no incurran en una falta de la misma clase o superior durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas sanciones.

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la Dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá la prescripción de la falta correspondiente.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en el presente convenio, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente., sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la representación de los trabajadores.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción (por falta grave y muy grave), deberá comunicarlo por escrito al interesado y, e la representación legal de los trabajadores, quedándose con un ejemplar, firmando el duplicado que devolverá a la empresa.

CAPITULO VIII ACTIVIDAD REPRESENTATIVA

Art. 52.-) DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

El crédito de horas mensuales que disfrutará los legales representantes de los trabajadores será de 17 horas mensuales cada uno de ellos, debiendo se preavisar con 48 horas de antelación para el uso del mismo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: La empresa sufragará los gastos de renovación de los permisos siguientes al personal de movimiento: Permiso clase "D", C.A.P. y servicio público, previa presentación del documento de pago.-

SEGUNDA: Si fuese preciso o aconsejable el aumento del número de autobuses hasta las 00.00 horas o más, el mismo se aumentará en la cuantía suficiente para atender dicha demanda.

TERCERA.- La empresa, antes del día 24 de Diciembre de cada año de Vigencia del presente convenio, entregará para canjear por alimentos en el establecimiento asignado, un vale por un importe de 125 Euros.

CUARTA.-: En caso de citación a juicio o denuncias en comisaría, relacionados con la empresa, o en caso de asistencia a los reconocimientos médicos periódicos, previa justificación y siempre que sea fuera de las horas en las que el trabajador se encuentre prestando, sus servicios, la empresa abonará como si de horas extraordinarios se tratase, el tiempo invertido en dichos asuntos, (dos horas).-

QUINTA: Con motivo de las fiestas Patronales, (Feria), la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, establecerán de común acuerdo, las condiciones que con carácter obligatorio, caso de no existir voluntarios, sobre turnos y horas extras deberán de realizar los trabajadores.- Por este trabajo se abonará al personal de movimiento el 40% de la recaudación neta.

En caso de no existir personal suficiente, la empresa podrá contratar personal eventual para este fin , cuyo salario será el que figura en las tablas salariales no incluye en este caso el 40 por ciento de la recaudación.

ACTA

En la ciudad de Ceuta siendo el día 16 de mayo del 2012.se reúnen en la sede de la empresa AUTOBUSSES HADU ALMADRABA, S.L., los señores comparecientes que se relacionan al margen,

PARTE EMPRESARIAL:

D. José María Cuéllar Obispo.
D.ª Miriam de África Casas Sánchez.
D. Manuel Cuéllar Rivas.

COMITÉ DE EMPRESA

D. Juan José Pereila Molina.
D. José Antonio Blanco Zampetti.
D. Ángel Sánchez Carrasco.
D. Francisco Alarcón Santos.
D. Ahmed Mohamed Ahmed.

ACUERDAN

Aprobar por unanimidad la subsanación del convenio colectivo de la empresa, añadiendo un capítulo IX al mismo sobre inaplicación de condiciones de trabajo, de conformidad a lo requerido en subsanación de fecha 8 de mayo del 2012 en expediente 51/01/0001/2012.

Se procede a la lectura de los tratado, que encuentran conforme todos los presentes, no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 20:00. Horas del día antes mencionado.

CAPÍTULO IX

Inaplicación de condiciones de trabajo.

Artículo 53 Concepto

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal establecido.

Artículo 54 Materias afectadas

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del y 82.3 E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funciona! prevé el art. 39 del ET

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción .

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente del nivel de ingresos. En todo caso , se entenderá que la disminuciones persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de producción ; causas organizativas cuando se produzcan cambios ,entre otros, en el ámbito de los sistemas o métodos de trabajo del personal o del modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los servicios a los que la empresa se dedica.

Artículo 55.- Procedimiento

1. Cuando concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior comunicarán a la comisión paritaria su deseo de acogerse a la misma, Se comunicará el inicio del procedimiento a la Comité de empresa del convenio.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la comisión paritaria. Dicho período,, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho conclusión El acuerdo deberá ser notificado al comité de empresa y a la autoridad laboral en su caso.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consulta, en el plazo de cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, las discrepancias someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

1.355.- VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo de la Empresa de "FRESENIUS MEDICAL CARE SERVICES ANDALUCIA, S.A. PARA SU CENTRO EN CEUTA Y SUS TRABAJADORES", que fue suscrito, con fecha 08 de septiembre del 2011 y modificado con fecha 20 de marzo de 2012, de una parte un representante de la citada Empresa, y de otra una Delegada de Personal en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el 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 este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de las normas de rango superior en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.-
Fdo.: Francisco Antonio González Pérez.

ACUERDO COLECTIVO PARA EL CENTRO DE FRESENIUS MEDICAL CARE SERVICES ANDALUCIA, S.A. EN LA CIUDAD DE CEUTA Y SU PERSONAL

CAPITULO I

Art. 1.- AMBITO. El presente Acuerdo Colectivo es suscrito de un lado por la empresa FRESENIUS MEDICAL CARE SERVICES ANDALUCIA, S.A. (en adelante FMCSAndalucía, S.A.), debidamente representada, y de otro por la parte social, con la representación de los trabajadores de la empresa. Las partes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad suficiente para la firma de este Convenio.

Este Acuerdo y sus disposiciones serán de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en el centro de trabajo ubicado en la ciudad de Ceuta, propiedad de la empresa FMCSAndalucía, S.A.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, E.T. se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, E.T. a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. E.T.

Art. 2.- **ÁMBITO TEMPORAL.** El ámbito temporal del presente Acuerdo Colectivo es el comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012.

Al vencimiento del presente pacto, éste se prorrogará tácitamente por igual periodo, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento, negociándose en caso de prórroga únicamente las retribuciones salariales.

Art. 3.- **COMISIÓN PARITARIA.** A efectos de la interpretación del presente Acuerdo, será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo a cualquier acción sobre el particular, estando formada por un representante de cada una de las partes. Así mismo, cada una de las partes podrá ser acompañada por un asesor.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones con indicación del tema a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

La falta de acuerdo por la Comisión Paritaria sobre la interpretación del Acuerdo en el plazo de un mes desde la solicitud de convocatoria, dejará libre la vía judicial.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán total valor y serán plenamente ejecutivos.

CAPITULO II CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 4.- El personal se clasificará en atención a la función que desempeñe en alguno de los siguientes niveles o categorías:

Nivel 1.- Médico Especialista.

Nivel 2.- Médico Interino y Titulado Superior.

Nivel 3.- ATS/DUE.

Nivel 4.- Auxiliar de Clínica.

Nivel 5.- Celador, Auxiliar Administrativo, Recepcionista /telefonista, Almacenero/conductor. Conserje y Técnico.

La clasificación del personal consignada en este artículo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas o categorías que se relacionan ni que no puedan existir por necesidades del servicio nuevas categorías.

CAPITULO III CONTRATACIÓN

Art. 5.- Todos los trabajadores tendrán derecho a solicitar al inicio de la relación laboral un contrato de trabajo en el cual se recogerán todas las previsiones exigidas legalmente.

Art. 6.- **CONTRATOS EVENTUALES.** Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de 6 meses en un periodo de 12 meses desde que se termine la necesidad de contratación.

Art. 7.- **PERIODO DE PRUEBAS.** El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de pruebas que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Nivel 1 y 2 6 meses Nivel 3 y 4 3 meses Nivel 5 2 meses

Durante el periodo de pruebas las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización. Transcurrido el periodo de prueba el contrato surtirá plenos efectos.

CAPITULO IV. RETRIBUCIONES

Art. 8.- ESTRUCTURA SALARIAL. El salario de los trabajadores afectados por el presente Convenio estará integrado por los siguientes conceptos:

A) Salario Base.

B) Complementos Salariales:

Pagas Extraordinarias. Horas Extraordinarias. Complemento Residencia. Toxicidad/Penosidad. Plus Localización.

Plus Urgencia.

Salario Base: El salario para el año 2011 se verá incrementado con el IPC real correspondiente al año 2010. Las cuantías son las establecidas en el anexo I.

Para el año 2012 el incremento salarial será igual al IPC correspondiente al año 2011. Las cuantías son las establecidas en el anexo II.

Complemento Residencia: Se establece en un 35 % del Salario Base que perciba en cada momento el trabajador.

Toxicidad/Penosidad: Se establece en un 15 % del Salario Base que perciba en cada momento el trabajador.

Plus Localización/Urgencia: Se establece para determinadas categorías que han de estar localizables para el caso de ser necesaria la prestación del servicio en horario y días no habituales por justificada y urgente necesidad.

En caso de prestación efectiva del trabajo, se abonará al empleado el plus de urgencia, en los importes que constan en las tablas del Anexo 1.

Pagas extraordinarias: Se establecen dos pagas extraordinarias al año, "paga de Verano y Navidad". Ambas serán de igual cuantía y equivalente a una mensualidad de Salario Base, Residencia, Toxicidad y complemento de empresa para aquellos empleados que lo perciban habitualmente, y serán abonadas entre los días 1 y 20 de Julio y Diciembre, respectivamente. Al personal que cese o ingrese en la empresa se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateándose su importe en razón del tiempo de servicios prestados, computándose la fracción de semanas o meses como completos.

Horas extraordinarias: Las Horas extraordinarias anuales no podrán exceder del número que establece el Estatuto de los Trabajadores y la compensación para el trabajador será del 1,75 % del valor de la hora ordinaria.

CAPITULO V. JORNADA LABORAL, VACACIONES Y DESCANSOS.

Art. 9.- JORNADA DE TRABAJO. El número de horas anuales efectivas durante el año 2011 será de 1820 horas, que se distribuirán a razón de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.

Para el año 2012 se realizará una jornada de 1780 horas anuales efectivas, que serán distribuidas en 39 horas semanales de promedio en cómputo anual.

Sin embargo, se acierda expresamente la distribución irregular de la jornada en cómputo anual, tal y como establece el Art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, a los efectos de garantizar la prestación del servicio y de garantizar la ocupación efectiva del personal del centro de trabajo.

Art. 10.- DESCANSOS. Los festivos trabajados se incluyen dentro de la jornada anual establecida en el artículo anterior, siendo compensados con el disfrute posterior de un día de descanso.

El disfrute de dichos descansos será fijado por la empresa con un mes de antelación, siendo posible su alteración por necesidades motivadas del servicio.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar dentro de la jornada laboral de un descanso de 20 minutos, siempre que las necesidades lo permitan, y que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Art. 11.- La empresa elaborará el calendario laboral dentro del mes de Enero de cada año, quedando expuesto el mismo para conocimiento de todos los trabajadores en lugar visible

En dicho calendario laboral quedarán fijados junto a los días festivos, el día de descanso que por semana pueda corresponder a cada trabajador.

Excepcionalmente y por causas justificadas en atención al servicio, podrá modificarse dicho calendario, dando traslado inmediato a los trabajadores y sus representantes.

Art. 12.- Todas las ausencias de los trabajadores deberán ser debidamente justificadas conforme la legislación vigente.

Art. 13.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: Corresponde a la Dirección de la empresa la organización del trabajo como facultad indelegable.

El personal realizará las funciones propias y específicas que corresponden a cada puesto de trabajo y cometido profesional, teniéndose en cuenta que además, la Supervisora hará funciones de enfermería de forma general, en cuanto sus funciones especiales por motivo de su puesto lo permitan, y de forma especial en casos de ausencias de trabajadores de su misma categoría,

Art. 14.- Al objeto de hacer factible el servicio, los trabajadores organizándose a tales efectos, cubrirán atendiendo a su cualificación profesional, las ausencias en las que por cualquier motivo puedan incurrir sus compañeros de trabajo, siempre respetando los límites de los descansos legalmente establecidos.

Art. 15.- VACACIONES: Todo personal tendrá derecho a disfrutar 30 días de vacaciones retribuidas, preferentemente durante el periodo comprendido entre el 15 de Mayo y el 15 de Octubre de cada año. El disfrute total de las mismas corresponde al periodo de un año y será proporcional al tiempo efectivamente trabajado en el año.

El disfrute de las vacaciones será en dos periodos de quince días naturales consecutivos. Excepcionalmente, por acuerdo expreso entre la empresa y trabajador, se podrán distribuir las vacaciones en periodos de siete días naturales consecutivos.

La empresa viene obligada a publicar el calendario de vacaciones antes del mes de mayo.

Art. 16.- PERMISOS RETRIBUIDOS:

Todo personal con independencia del tipo de contrato suscrito con la empresa tiene derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) 15 días naturales por matrimonio.
b) 2 días por nacimiento de hijo.
c) 3 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo correspondiente se aumentará en un día.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado I del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Art. 17.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS: Todo trabajador tendrá derecho a permiso no retribuido durante un tiempo no superior a tres meses, cada dos años por razones personales de necesidad justificada y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, debiendo ser razonada la no concesión del mismo.

Todos los trabajadores que se encuentren en situación de permiso sin sueldo tendrán derecho a incorporarse al puesto de trabajo que tuvieran antes de dicho permiso una vez finalizado el mismo,

Art. 18.- PERMISOS Y LICENCIAS POR LACTANCIA Y POR CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL

1.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

2.- Los trabajadores tienen derecho a los permisos y licencias establecidos en los supuestos que regula el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Ley 39/1999 o aquella que pudiera sustituirla.

CAPITULO IV EXCEDENCIAS

Art. 19.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA: El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a un periodo de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses y no superior a 5 años, conservando el derecho a la reincorporación a una plaza de igual categoría a la suya, si está vacante.

Art.20.- EXCEDENCIA FORZOSA: Se concederá de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VII. REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 21.- FALTAS Y SANCIONES: El régimen disciplinario vigente en la empresa se remite a la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VIII MEJORAS SOCIALES

Art. 22.- VESTUARIO: La empresa vendrá obligada a proporcionar al personal un par de zuecos o similares al año. Igualmente proveerá al personal de los restantes útiles necesarios para la correcta prestación del servicio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ATRASOS: las cantidades que pudieran corresponder en concepto de atrasos por la aplicación de lo establecido en este Acuerdo, serán satisfechas por la empresa como máximo en los dos meses siguientes a la firma del presente pacto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PREVENCIÓN DE RIESGOS: La empresa y el personal afectado por este Acuerdo cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de carácter general en esta materia que resulte de aplicación.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2011

CATEGORÍA	S. BASE	RESIDENCIA	PENOSIDAD	LOCALIZACIÓN	URGENCIA
NEFROLOGO	1370,56	479,67	205,58	220	110
MÉDICO	1315,32	460,36	197,30	220	110
ATS/DUE	1136,81	397,88	170,52	95	65
AUX. CLINICA	803,18	281,11	120,48		
TÉCNICO	922,19	322,77	138,33		

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2012

CATEGORÍA	S. BASE	RESIDENCIA	PENOSIDAD	LOCALIZACIÓN	URGENCIA
NEFROLOGO	1403,46	491,28	210,51	225,28	112,65
MÉDICO	1346,88	471,40	202,03	225,28	112,65
ATS/DUE	1164,09	407,43	174,61	97,28	66,56
AUX. CLINICA	822,45	287,85	123,37	-	-
TÉCNICO	944,32	330,51	141,64	-	-

1.356.- VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo de la Empresa Pública "AGUAS DE CEUTA EMPRESA MUNICIPAL, S.A. (ACEMSA)", para el período 01/01/2005 a 31/12/2011 que fue suscrito con fecha 15 de noviembre de 2011 con reuniones para modificación del mismo con fecha 30 de enero y 6 de marzo del 2012, por los miembros de la Comisión Negociadora y Paritaria de Aguas de Ceuta, Empresa Municipal, S.A., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 39/2010 de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.-
Fdo.: Francisco Antonio González Pérez.

ACTA DE LA REUNION CELEBRADA EL DIA 6 DE MARZO DE 2012 POR LA COMISION NEGOCIADORA Y PARITARIA DE AGUAS DE CEUTA, EMPRESA MUNICIPAL, S.A.

ASISTENTES:

VOCALES:

D. GUILLERMO MARTINEZ ARCAS
 D. AIMELIAKIM ABDESELAM AL L&1
 D.ª CAROLINA PÉREZ GÓMEZ
 D. CARLOS CATARECTIA RUIZ D. FRANCISCO JAVIER AGUILERA GUTIÉRREZ
 D. MANUEL LUQUE RIOS

En la ciudad de Ceuta, siendo las 12:00 horas del día 6 de Marzo de 2012, se reúnen en el salón del Consejo de Administración de Acemsa los señores que se relacionan a fin de celebrar reunión de la Comisión Negociadora y Paritaria de la Empresa para modificación del vigente Convenio Colectivo de la sociedad.

Se da lectura a la propuesta formulada por la Presidencia del Consejo de Administración referente a la modificación del vigente Convenio Colectivo de la sociedad, cuyo tenor literal es:

PROPUESTA

Primero.- La modificación del artículo 45 "Excedencias", Capítulo octavo "Vacaciones, Licencias y Permisos", para adaptarlo a lo establecido en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores que regula que la excedencia voluntaria será por un plazo no menor a cuatro meses.

Quedando el párrafo tercero del citado artículo con el siguiente tenor literal:

La Empresa concederá a todo el personal que tenga al menos un año de antigüedad desde su ingreso o desde la última excedencia disfrutada, el pase a excedencia voluntaria por periodo no inferior a cuatro años ni superior a cinco años."

Segundo.- La modificación del artículo 50 "Dependencias Familiares", Capítulo noveno "Derechos sociales y Laborales" del vigente Convenio Colectivo de ACEMSA, en su párrafo primero, en lo que se refiere a la edad de seis años del menor que necesite cuidado directo ya que incumple el mínimo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto, que fija la edad del menor en ocho años.

Quedando el primer párrafo del citado artículo con el siguiente tenor literal:

"Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo diaria en cuantía que no supere la mitad de la misma. Sus retribuciones, durante el tiempo que dure esta situación, experimentarán una disminución en

idéntica proporción a la jornada. La distribución de la jornada de trabajo de dichos trabajadores será de manera continua y pactada directamente entre el trabajador y la Empresa."

Tercero.- La modificación del artículo 50 "Dependencias Familiares", Capítulo noveno "Derechos sociales y Laborales" del vigente Convenio Colectivo de ACEMSA, en su párrafo segundo, conforme a lo establecido en el artículo 45.1.d) del Estatuto, en relación a los supuestos de adopción en el sentido de ampliar la edad del menor hasta los seis años.

Quedando el segundo párrafo del citado artículo con el siguiente tenor literal:

"En el supuesto de adopción de un menor de seis años o un menor mayor de esa edad discapacitado o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, 1-tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la madre adoptiva tendrá derecho a una licencia retribuida de dieciséis semanas de duración contactas a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la misma."

Cuarto.- La modificación del artículo 67 "Comisión Paritaria", Capítulo undécimo "Disposiciones adicionales" del vigente Convenio Colectivo de ACEMSA, en su párrafo tercero, quedando el mismo con el siguiente tenor literal:

"Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo de la Comisión Paritaria, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el presente artículo.; a implicar las condiciones de trabajo que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de Estatuto de los Trabajadores y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social..

Acemsa deberá comunicar al comité de empresa las razones justificativas de su decisión, aportándole al mismo la documentación acreditativa de las causas motivadoras de tal decisión empresarial. En los siete días siguientes a la comunicación, deberá comenzar el periodo de consultas con una duración no superior a 15 días, y que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados,

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquier de las partes podrá someter la dis-

crepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia planteada.

Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes recurrirán a los siguientes procedimientos:

A. Mediación: Si así lo solicita al menos una de las partes, la decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

La designación del mediador o mediadores, se producirá entre expertos en Derecho (personas ajenas al Convenio) en el plazo de tres días.

La actividad del mediador comenzará inmediatamente después de su designación, intentará el acuerdo de las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los interesados, así como el principio de igualdad y contradicción. El mediador o mediadores formularán propuestas para la solución del desacuerdo, que podrá incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje, en el plazo de diez días. Las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas.

El acuerdo conseguido tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consulta.

I. Arbitraje: Mediante este procedimiento, las partes acuerdas voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto.

Las partes podrán promover, el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso.

La designación del árbitro recaerá en expertos imparciales. En caso de desacuerdo, el nombramiento debe surgir de una lista de cinco árbitros, consensuada entre las partes, de la que cada parte descarte sucesiva y alternativamente los nombres que estimen conveniente hasta que quede un solo nombre, decidiendo las mismas, por un procedimiento aleatorio, quién comienza a descartar.

La actividad del árbitro comenzará después de su designación, emitiéndose el laudo en el plazo máximo de diez días naturales a partir de su designación, el cual, habrá de ser motivado, siendo vinculante e inmediatamente ejecutivo. La resolución tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consultas al que se refiere el Artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas de la decisión empresarial, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Todo ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 del Artículo 41

del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en el presente artículo, resultará de aplicación los artículos 41, 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Quinto.- Dar cuenta al Consejo de Administración de la Sociedad del presente acuerdo.

Después de intervenir todos los miembros presentes, se ACUERDA:

Primero.- La modificación del artículo 45 "Excedencias", Capítulo octavo "Vacaciones, Licencias y Permisos", para adaptarlo a lo establecido en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores que regula que la excedencia voluntaria será por un plazo no menor a cuatro meses.

Quedando el párrafo tercero del citado artículo con el siguiente tenor literal:

Empresa concederá a todo el personal que tenga al Menos un año de antigüedad desde su ingreso o desde la última excedencia disfrutada, el pase a excedencia voluntaria por periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años."

Segundo.- modificación del artículo 50 "Dependencias Familiares", Capítulo noveno "Derechos sociales y Laborales" del vigente Convenio Colectivo de ACEMSA, en su párrafo primero, en lo que se refiere a la edad de seis años del menor que necesite cuidado directo ya que incumple el mínimo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto, que fija la edad del menor en ocho años.

Quedando el primer párrafo del citado artículo con el siguiente tenor literal:

"Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo diaria en cuantía que no supere la mitad de la misma. Sus retribuciones, durante el tiempo que dure esta situación, experimentarán una disminución en idéntica proporción a la jornada. La distribución de la jornada de trabajo de dichos trabajadores será de manera continua y pactada directamente entre el trabajador y la Empresa."

Tercero.- La modificación del artículo 50 "Dependencias Familiares", Capítulo noveno "Derechos sociales y laborales" del vigente Convenio Colectivo de ACEMSA, en su párrafo segundo, conforme a lo establecido en el artículo 45.1.d) del Estatuto, en relación a los supuestos de adopción en el sentido de ampliar la edad del menor hasta los seis años.

Quedando el segundo párrafo del citado artículo con el siguiente tenor literal:

"En el supuesto de adopción de un menor de seis años o un menor mayor de esa edad discapacitado o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar ;debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la madre adoptiva tendrá derecho a una licencia retribuida

de dieciséis semanas de duración contadas a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la misma."

Cuarto.- La modificación del artículo 67 "Comisión Paritaria", Capítulo undécimo "Disposiciones adicionales" del vigente Convenio Colectivo de .ACEMSA, en su párrafo tercero, quedando el mismo con el siguiente tenor literal:

"Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo de la Comisión Paritaria, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el presente artículo, a inaplicar las condiciones de trabajo que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, • horario y distribución del tiempo de trabajo régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites que paga la .movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y mejoras voluntarias de la acción protectora de la '33'eguridad Social.

Acemsa deberá comunicar al comité de empresa las razones justificativas de su decisión, aportándole al mismo la documentación acreditativa de las causas motivadoras de tal decisión empresarial: En los siete días siguientes a la comunicación, deberá comenzar el periodo de consultas con una duración no superior a 15 días, y que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquier d.c las partes podrá. someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá. de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia .1.7tte planteada.

Cuando ésta no alcanzara un acuerdo., las partes recurrirán a los siguientes procedimientos:

A. Mediación: Si así lo solicita al menos una de las partes, la decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

La designación del mediador o mediadores, se producirá entre expertos en Derecho (personas ajenas al Convenio) en el plazo de tres días.

La actividad del mediador comenzará inmediatamente después de su designación, intentará el acuerdo de las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Se. garantizara, en todo caso, el derecho de audiencia de los interesados, así como el principio de igualdad y contradicción. El mediador o mediadores formularán

propuestas para la solución del desacuerdo, que podrá incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje, en el plazo de diez días. partes aceptarán. o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas.

El acuerdo conseguido tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consulta.

B. Arbitraje: Mediante este procedimiento, las partes acuerdas voluntariamente 'encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto.

Las partes podrán promover, el arbitraje sin necesidad de acudir .previamente al procedimiento de mediación, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso.

La designación del árbitro recaerá en expertos imparciales. En caso de desacuerdo, el nombramiento debe surgir de una lista de cinco árbitros, consensuada entre las partes, de la que cada parte descarte sucesiva y alternativamente los nombres que estimen conveniente hasta que quede un solo nombre, decidiendo las mismas, por un procedimiento aleatorio, quién comienza a descartar.

La actividad del árbitro comenzará después de su designación, emitiéndose el laudo en el plazo máximo de diez días naturales a partir de su designación, el cual, habrá de ser motivado, siendo vinculante e inmediatamente ejecutivo.

La resolución tendrá la misma .cticacia. que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consultas al que se refiere el Artículo 82.3 del Texto 'Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas de la decisión empresarial, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia. de fraude., dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Todo ello sin. perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 del Artículo 41 .del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en el presente artículo, resultará de aplicación los artículos 41 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Quinto.- Dar cuenta al Consejo de Administración de la Sociedad del presente acuerdo.

La reunión fue levantada, no habiendo más asuntos que tratar, a las 13:25 horas.

LOS MIEMBROS DE LA COMISION NEGOCIADORA Y PARITARIA.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE AGUAS DE CEUTA, EMPRESA MUNICIPAL, S. A. PARA EL AÑO 2005

CAPITULO PRIMERO

AMBITO DE APLICACION, REVISION Y DENUNCIA DEL CONVENIO

Artículo 1.- AMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo afectarán a todos los centros de trabajo de la Empresa Aguas de Ceuta, Empresa Municipal, S. A.

Artículo 2.- AMBITO PERSONAL.

El presente convenio será de aplicación a todo el personal de ACEMSA, tanto de carácter fijo como temporal, con exclusión del Alto Personal Directivo.

Artículo 3.- AMBITO TEMPORAL.

El presente convenio tendrá efecto desde el 1 de enero de 2005, y ello sin perjuicio de la fecha en que sea publicado en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, y terminará su vigencia el 31 de diciembre de 2014, salvo en las materias en que específicamente se disponga lo contrario y salvo prórroga tácita por años naturales si no es denunciado formalmente por una de las partes conforme al artículo 4º de este convenio.

Artículo 4.- DENUNCIA DEL CONVENIO.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su finalización. En el supuesto de que ninguna de las dos partes hubiera procedido a la denuncia del presente convenio, se procederá con efecto de 1 de enero de 2015 a modificar las retribuciones del personal afectado por el mismo, de acuerdo con el equivalente porcentual a la máxima subida permitida para el personal funcionario de la ciudad autónoma de Ceuta, revisándose al alza con las posibles revisiones que con posterioridad pudieran dictarse. En tal caso la vigencia del convenio sería prorrogado por un año más, pudiendo de nuevo ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses a la nueva fecha de finalización. Este mismo criterio se adoptará para años posteriores si ninguna de las partes lo denunciara.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción

a este convenio y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que corresponden al Comité de Empresa, cuidando especialmente la formación profesional y técnica del trabajador. Cuando la empresa modifique sus sistemas de producción o administración, procurará con carácter primordial capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos por los trabajadores, ni en contra de lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.- MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La mecanización técnica y nuevos sistemas de trabajo que se implanten en el futuro, tendrán a alcanzar mayor eficacia y productividad y, a su vez, mejoras tanto en la situación del personal como de la Empresa.

Con carácter previo, antes de la implantación de un sistema de mecanización que afecte a las condiciones de trabajo, se precisará informe del Comité de Empresa.

Artículo 7.- REORGANIZACION Y REESTRUCTURACION EN EL TRABAJO.

Los proyectos de reorganización técnica o administrativa que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los trabajadores de ACEMSA tendrán el siguiente tratamiento:

a) La Dirección de ACEMSA informará previamente al Comité de Empresa de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones del régimen jurídico del servicio o reasignación de efectivos de personal.

b) En la fase de elaboración del proyecto de cambio del marco jurídico del servicio o de realización de los trabajos técnicos necesarios para la reasignación de efectivos, la Dirección de ACEMSA ó persona en la que ésta delegue informará al Comité de Empresa sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado. De todas sus conclusiones se redactará un acta que será firmada por ambas partes.

c) De ambos informes se dará cuenta al Consejo de Administración de la Sociedad a los efectos de aprobar las modificaciones que procedan.

Artículo 8.- FORMACION.

La formación profesional del trabajador se realizará mediante cursos especializados, impartidos por personal cualificado, dándose difusión a todas las áreas de trabajo por parte de los sindicatos, el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa.

Los planes de formación tendrán dos aspectos diferenciados:

a) Realización de cursos dirigidos hacia una formación continua y permanente del trabajador en el ejercicio de las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo.

b) Los conducentes a dotar al trabajador de un conocimiento mínimo profesional, que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior dentro de la plantilla.

La Empresa, cuando lo estime oportuno, facilitará a sus trabajadores el acceso a cursos organizados por ella u otras empresas, sin que ello pueda suponer un menoscabo en la organización o prestación del trabajo de ACEMSA, abonándose los gastos de matriculación, así como los desplazamientos y dietas si son fuera de la Ciudad. En todo caso los cursos se otorgarán con criterios de objetividad e igualdad de oportunidades, y siempre redundarán en una mayor cualificación profesional para la mejor prestación del servicio.

Para la asistencia a los cursos expresados anteriormente, se concederán permisos retribuidos por el tiempo necesario para que el trabajador pueda asistir a los mismos.

De la misma manera, y a criterio de la Empresa, esta podrá conceder permisos no retribuidos, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.

Todo lo expuesto anteriormente quedará supe-
ditado a las necesidades del servicio.

CAPITULO TERCERO

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 9.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

La higiene y seguridad del Trabajo, comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, de tutela o de cualquier otra índole, que tenga por objeto:

a) Eliminar o reducir los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.

b) Estimular y desarrollar en las personas comprendidas en el campo de aplicación del presente Convenio una actitud positiva y constructiva respecto a la prevención de los accidentes y enfermedades que puedan derivarse de su actitud profesional.

Artículo 10.- RECONOCIMIENTO MEDICO.

Todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la Empresa, serán sometidos a Reconocimiento Médico. Igualmente, la Empresa, y como medida preventiva, incluirá dentro de su política de seguridad e higiene en el trabajo, un reconocimiento médico anual, a todos los trabajadores amparados por este Convenio, siendo de obligado cumplimiento por parte de éstos.

Asimismo, la Empresa someterá a los aspirantes a ingreso en su plantilla, cualquiera que sea su turno o sistema de ingreso, a las pruebas médicas y a las pruebas psicotécnicas que se consideran necesarias según la categoría profesional que vayan a desempeñar. Estas pruebas, médicas y psicotécnicas, se incluirán en las

listas de ascensos que por sus condiciones especiales u otras circunstancias estime conveniente la Empresa incluir dentro de los concursos-oposición.

Artículo 11.- VIGILANCIA.

La Seguridad e Higiene en el Trabajo será supervisada por el Comité de Seguridad de Higiene creado al efecto según las especificaciones de la Ley de Prevención de riesgos laborales 31/1995 de 8 de noviembre. Dicho comité será el que en todo momento proponga la revisión, supervisión y responsabilidades en materia de seguridad e higiene teniendo en cuenta lo dispuesto en la legislación vigente en estas materias con especial referencia a lo establecido en la mencionada ley y a sus procedimientos.

CAPITULO CUARTO

CLASIFICACION Y DEFINICION PROFESIONAL

Artículo 12.- CLASIFICACION Y DEFINICION PROFESIONAL.

La Clasificación profesional en atención a los niveles de retribución será la que sigue, y siempre según lo expresado en la tabla del Anexo I.

a) Arca Administrativa:

Nivel I .- Titulado de Grado Sup. Informático
Técnico en Gestión Contable.
Jefes de Negociado.

Nivel II .- Subjefes de Negociado.
Cajero.

Nivel III .- Oficial 1.º Administrativo.
Secretaría Técnica.
Responsable del S.I.G.
Responsable del S.C.I.

Nivel IV .- Oficial 2.º Administrativo.
Encargado de Lectores.
Inspector

Nivel V .- Auxiliar Administrativo
Lectores
Ordenanza.

b) Area Técnica:

Nivel I .- Director Técnico de Empresa.
Director Técnico

Nivel II .- Capataz.

Nivel III .- Subcapataz.
Técnicos de Área.
Jefe Unidades de Telemando.
Jefe de Almacén

Nivel IV .- Oficial 1.º Obrero.

Nivel V .- Oficial 2.º Obrero.

Nivel VI .- Oficial 3º Obrero.
Operador Unidades Telemando

Nivel VII .- Peón Especialista.

Nivel VIII.- Peón la.
Peón.

Las definiciones serán las siguientes:

Área Administrativa:

Titulado de Grado Superior Informático: Es el que desarrolla las funciones correspondientes de su titulación universitaria y sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, llevan a cabo bajo su mando y responsabilidad, la distribución, ejecución y supervisión de los trabajos del negociado a su cargo.

Técnico en Gestión Contable: Es aquel que poseyendo la capacidad técnica y los conocimientos adecuados, y sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, llevan a cabo bajo su mando y responsabilidad, la distribución, ejecución y supervisión de los trabajos del negociado de Administración. A la entrada en vigor de este convenio, el Jefe de Negociado que ostenta bajo su mando el referido Negociado, pasará a ostentar la categoría de Técnico en Gestión Contable. Los requisitos para poder acceder a esta categoría son los mismos que para la categoría de Jefe de Negociado.

Jefes de Negociado: Son los que poseyendo la capacidad técnica y los conocimientos adecuados, y sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, llevan a cabo bajo su mando y responsabilidad, la distribución, ejecución y supervisión de los trabajos del negociado a su cargo.

Subjefe de Negociado: Son los que poseyendo los conocimientos adecuados, y sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, llevan a cabo tareas de responsabilidad elevada así como las funciones encomendadas por su Jefe de Negociado, y en su ausencia, tiene la capacidad suficiente para sustituirlo.

Cajero: Es el que poseyendo los conocimientos adecuados, y bajo la supervisión directa del Jefe de Negociado de Administración, lleva a cabo la ejecución de trabajos de elevada responsabilidad, relacionados con la tesorería de la Empresa, teniendo la capacidad para resolver por propia iniciativa, las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones. Oficial 1.º Administrativo: Son los que con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, y bajo la supervisión directa del Jefe o subjefe de Negociado correspondiente, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requiera la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, en el nego-

ciado de abonados tendrán completo conocimiento de los procesos de alta y baja, con especial referencia a la atención al público.

Oficial de Secretaria Técnica: Es aquella persona que además de poseer las cualidades funcionales y operativas del oficial administrativo se encuentra a las órdenes exclusivas de la dirección Técnica, se encarga de las relaciones de la misma con el exterior de la Empresa y de su agenda, ejecutando los trabajos que por la misma le sean encomendados.

Oficial Delineante Responsable del SIG: Es la persona que con total conocimientos de delineación es capaz de realizar todas aquellas operaciones que se necesiten para la actualización, innovación y modificación de los sistemas informáticos de gestión de red, así como todas aquellas que le sean encomendadas por la Dirección Técnica, a fin de mejorar y optimizar el sistema cartográfico de la sociedad, y aunque funcionalmente dependa de la misma realizará aquellos trabajos propios de su categoría que le sean requeridos por necesidades de otras áreas de la sociedad.

Responsable del SCI: Es la persona que con amplios conocimientos del Sistema de Contadores Inteligentes es capaz de realizar todas aquellas operaciones necesarias para su explotación: la verificación/instalación de las baterías de Contadores inteligentes y su lectura mediante los medios informáticos, así como todas aquellas que en concreto le sean encomendadas por sus superiores, siendo asimismo el responsable del laboratorio de contadores de la Sociedad. Su dependencia funcional será tanto del Negociado de Facturación como de la Dirección Técnica de la Sociedad.

Oficial 2.º Administrativo: Son los que con perfecto conocimiento del trabajo de su categoría y bajo la supervisión del oficial 1.º ó superior correspondiente, realizan tareas de responsabilidad, manteniendo en perfecto estado los archivos correspondientes del negociado al que pertenecen, en el caso del oficial asignado a ventanilla será el que con los conocimientos necesarios de cobro de la Sociedad se encarga del cobro directo de los recibos de los abonados a través de la ventanilla, del cuadro de cuentas y arqueo con su inmediato superior, pudiendo ser reclamado en cualquier departamento administrativo para ayudar en procesos de comprobación relacionados con la tesorería de la sociedad así como cualquier otro que le sea encomendada por sus superiores. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría o estuviera asimilado a ella durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Oficial 1.º Administrativo.

Encargado de Lectores: Es aquel que con un perfecto conocimiento del trabajo de categoría inferior, a las órdenes de un Jefe Superior, y como consecuencia del trabajo realizado por los lectores, y del resultado de sus propias inspecciones, emite los informes o actas de liquidación por fraude, debiendo estar capacitado para apreciar si los referidos suministros se ajustan a las normas reglamentarias. Así mismo sustituirá a los lectores

en sus tareas de lectura cuando así lo requiera la operativa de la Sociedad. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría o estuviera asimilado a ella durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Oficial 1.º Administrativo.

Inspector: Son los que con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, y bajo la supervisión directa del Jefe o subjefe de Negociado correspondiente, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan. Concretamente, será el encargado de que como consecuencia de las detecciones producidas en los distintos negociados y áreas de la Sociedad, así como por denuncias de personas o entidades ajenas a la misma, se encarga de realizar las correspondientes inspecciones de los suministros y emite los informes o actas de liquidación por fraude, debiendo estar capacitado para apreciar si los referidos suministros se ajustan a las normas reglamentarias. Así mismo realizará el control y seguimiento de los suministros inspeccionados con total y perfecta autonomía y con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Todo trabajador que se encuentren en esta categoría o estuviera asimilado a ella durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Oficial 1.º Administrativo.

Auxiliar Administrativo: Son los que con perfecto conocimiento de su trabajo y conocimientos elementales en el manejo de ordenadores a nivel de usuario y ofimática, desarrollan trabajos de baja responsabilidad de carácter burocrático a las órdenes de su inmediato superior. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría durante un período de 8 años, se asimilará a la categoría de Oficial 2.º Administrativo.

Lectores: Son los que con un perfecto conocimiento del trabajo que desarrollan, a las órdenes de un jefe o superior, realizan las inspecciones de las instalaciones de los abonados, anotando los consumos señalados por los contadores, con los medios que la Empresa ponga a su disposición, dando cuenta de las incidencias detectadas en los mismos, y realizando el conjunto de operaciones necesarias y oportunas para proceder a la ulterior facturación del suministro. Cuando la organización del trabajo lo haga aconsejable, realizará en la oficina trabajos de repaso, comprobación o similares, del conjunto de operaciones que constituya su labor habitual. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Encargado de Lectores.

Ordenanza: Es aquel que con un perfecto conocimiento del trabajo que desarrolla, a las órdenes del Jefe de Negociado de STAFF, realiza las funciones necesarias y oportunas para la buena marcha del servicio, concretamente será el encargado de abrir y cerrar las oficinas de la Sociedad, impedir que personal ajeno al servicio o no autorizado tenga acceso a sus instalaciones, atender las llamadas recibidas, preparar documentación impresa, repartir o recoger correspondencia o

documentación diversa de la Sociedad, transportar los fondos de la Sociedad a las entidades bancarias, proveer de moneda fraccionaria para el cobro de recibos. Todo trabajador que se encuentre en esta durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Oficial 2.º Administrativo.

Área Técnica:

Director Técnico de Empresa: Es el que poseyendo la capacidad técnica y los conocimientos adecuados, y sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, lleva a cabo la responsabilidad en la dirección y coordinación de todos los Departamentos de la Empresa, lo que incluirá la planificación de los mismos, así como su desarrollo, con el fin de conseguir una adecuada gestión de todos los recursos y consecución de todos los objetivos establecidos por la Dirección Gerencia, además de aquellas competencias y funciones de dirección, gestión y control que le sean encomendadas por los órganos de dirección.

Director Técnico: Es persona encargada para que sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, lleve bajo su mando y responsabilidad la distribución, ejecución y supervisión del área técnica de la Empresa, sin perjuicio de las responsabilidades que en este campo estén reservadas para la jefatura de personal.

Capataz: Es el que, sin perjuicio de su participación directa en los trabajos, con perfecto conocimiento de todas y cada una de las especialidades de trabajo que intervienen en la explotación y con dotes de mando y organización, interpreta las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y perfecta ejecución y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, siendo responsables de la disciplina, seguridad y rendimiento del personal a sus órdenes.

Subcapataz: Es el que, sin perjuicio de su participación directa en los trabajos y con un amplio conocimiento de las especialidades que intervienen en la explotación y con dotes de mando y organización puede si es necesario sustituir o apoyar al capataz en las funciones encomendadas a este. Para ser nombrado subcapataz deberá de haber estado durante un periodo mínimo de tres años en la categoría de Oficial 1º de la Red de Distribución.

Jefe Unidades de Telemando: Es el que, sin perjuicio de su participación directa en los trabajos, con un amplio conocimiento de las especialidades que intervienen en la explotación del Sistema de Telecontrol de la Empresa, tanto de la unidad de telecontrol como de la estación depuradora, con dotes de mando y organización, será capaz de desarrollar, ejecutar y planificar la operatoria de los sistemas bajo su total responsabilidad. Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio tuvieran la categoría de Responsable de Telecontrol, pasarán a ostentar esta categoría.

Técnicos de área Eléctrico/Mecánico: Es el que, sin perjuicio de su participación directa en los trabajos, con un amplio conocimiento de las especialidades que intervienen en la explotación de uno de los talleres de la Empresa, con dotes de mando y organización, será capaz de desarrollar, ejecutar y planificar todos los trabajos del mismo bajo su responsabilidad. Para ser nombrado Técnico de Área deberá de haber estado durante un período mínimo de tres años en la categoría de oficial Primera del Taller correspondiente. Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio tuvieran la categoría de Jefe de Taller, pasarán a ostentar esta categoría.

Jefe de Almacén: Es el que con un amplio conocimiento de los materiales y útiles que se emplean en la Empresa, tiene a su cargo la petición, recepción, clasificación y despacho de los mismos, llevando el fichero de materiales, y cuidando que esté abastecido el almacén formulando las oportunas peticiones para reposición de existencias.

Oficial 1.º Obrero: Son los que poseyendo un oficio determinado, lo practican y aplican con tal grado de perfección, que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y destreza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller o de las instalaciones de producción, o de la red de distribución. Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propia, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría o estuviera asimilado a ella durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Subcapataz.

Oficial 2.º Obrero: Son los que sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución.

Todo trabajador que se encuentre en esta categoría o estuviera asimilado a ella durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Oficial 1.º Obrero.

Oficiales de 3.º Obrero: Son los que con la formación profesional elemental de las funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acorde con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría o estuviera asimilado a ella durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Oficial 2.º Obrero.

Operador de Unidades de Telemando: Es el que con un perfecto conocimiento del trabajo encomendado y a las ordenes de un jefe o superior desarrolla trabajos de mediana responsabilidad, y en concreto ejecutará la operatoria tanto del Telecontrol de la Sociedad, como de la estación Depuradora de aguas. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Oficial 2.º

Obrero. Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio tuvieran la categoría de operadores de telecontrol u Operador de Depuradora, pasarán a ostentar esta categoría.

Peón Especialista: Se considera así aquellos trabajadores que, además de aportar su esfuerzo físico, tienen un determinado conocimiento de una especialidad, la ejecutan y ayudan a los oficiales. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría o estuviera asimilado a ella durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Oficial 3.º Obrero.

Peón de la: Son aquellos trabajadores que para el desempeño de sus funciones aportan solos su esfuerzo físico, siendo además necesaria una permanencia en la categoría de peón de al menos cinco años. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría o estuviera asimilado a ella durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Peón Especialista.

Peón: Son los trabajadores que para el desempeño de sus funciones aportarán sólo su esfuerzo físico y no precisan conocimiento de especialidad alguna. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Peón de 1.ª.

Personal para trabajos determinados: Son los trabajadores que serán contratados por el tiempo necesario para cubrir necesidades urgentes, que no puedan ser cubiertas por personal de la sociedad y durante un periodo determinado. Le serán asignados trabajos de distinta naturaleza y responsabilidad y tendrán por tanto carácter temporal, percibiendo los emolumentos correspondientes a la categoría de Peón.

Artículo 13.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA.

Los trabajadores de ACEMSA realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten. En el caso en que las necesidades del servicio así lo aconsejen, los trabajadores de ACEMSA realizarán trabajos de inferior categoría conforme a las indicaciones de la Dirección de Gerencia. En ningún caso realizarán trabajos de inferior categoría por un periodo superior a lo estipulado por la legislación laboral vigente.

Los trabajadores que desempeñen trabajos de menor categoría, seguirán percibiendo el mismo salario que percibían hasta el cambio de sus funciones. Para que ocurra este cambio de funciones, deberá estar justificada por necesidades perentorias e impredecibles de la actividad productiva. Los representantes de los trabajadores deberán ser informados por la Dirección de la Empresa de las necesidades que justifican la realización de funciones de menor categoría, en el plazo máximo de 2 días, desde la fecha de la realización de las mismas.

Artículo 14.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.

Por necesidades del servicio, los trabajadores de ACEMSA podrán realizar trabajos de superior ca-

tegoría. Cuando los trabajadores de ACEMSA desarrollen trabajos de superior categoría durante un período superior a un mes, percibirán las diferencias de retribuciones entre la categoría que ostenta y la desempeñada. Sin la comunicación escrita de la Dirección, el trabajador no estará obligado a asumir las funciones y/o responsabilidades de superior categoría, y por tanto tampoco percibirá la diferencia retributiva.

CAPITULO QUINTO PROCEDIMIENTO PARA LA COBERTURA DE PLAZAS

Artículo 15.- PRINCIPIOS GENERALES.

La selección y contratación del personal se realizará bajo los principios de igualdad, publicidad, méritos y capacidad. Las normas de contratación para el nuevo ingreso habrán de someterse a lo establecido en el estatuto de los trabajadores. Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito. El ingreso en la empresa, una vez formalizado el contrato de trabajo, en cualquiera de sus formas, llevará consigo la clasificación del interesado con arreglo a las funciones y/o categoría profesional para la que hubiera sido contratado, y no por la que pudiera considerarse capacitado para realizar.

Artículo 16.- PROCEDIMIENTO.

Los puestos hasta el nivel I del área administrativa y hasta el nivel II del área Técnica serán de libre designación de la Empresa. El procedimiento para promocionar o cubrir una plaza se realizará mediante una de las dos formas siguientes:

A) Promoción interna del Personal fijo en plantilla: Concurso-oposición. - La promoción interna, podrá ser solicitada, por propia iniciativa de la empresa, el Comité de Empresa o por el propio interesado, siempre y cuando haya vacante.

- La resolución del proceso de promoción interna se realizará mediante un Tribunal formado al efecto, con la misma estructura y funcionamiento que las otorgadas para el personal externo.

- Para la formación del tribunal calificador, será necesario que bien la Empresa o el comité de Empresa solicite su constitución, la cual deberá realizarse en el plazo máximo de un mes desde su solicitud.

- La resolución del proceso de promoción interna no podrá sobrepasar el periodo de dos meses desde la constitución del Tribunal Calificador.

Todo el procedimiento de selección expuesto para el personal externo será válido para la promoción interna, excepción hecha de que esta solo podrá ser realizada entre el personal fijo en plantilla antes de ser ofrecido al personal externo. El personal contratado de forma temporal o indefinida solo podrá concursar junto al personal externo.

B) Personal Externo: Concurso-Oposición.

- Para cubrir una plaza, conforme a las normas del presente artículo y del precedente, se realizará pri-

mero un concurso de méritos interno de entre el personal fijo en plantilla de la Empresa, y, si la plaza quedara sin cubrir, por así decidirlo el Tribunal, se convocará uno nuevo para el personal externo a la Empresa, al cual si podrán presentarse además aquellos trabajadores que se encuentran contratados de forma temporal por la Sociedad ó que por cualquier causa no son fijos en plantilla.

- A tales efectos, se constituirá un Tribunal Calificador compuesto por un Presidente y cuatro Vocales, que actuarán en todas las convocatorias que hubieran de celebrarse. El Presidente será el Director-Gerente o la persona en quien éste delegue. Los Vocales estarán compuestos por las personas designadas por el Presidente, además de un miembro del Comité de Empresa que estará presente durante todo el proceso de selección, con voz pero sin voto.

- Si transcurridos quince días desde que la Dirección interese del Comité de Empresa la designación de su Vocal, éstos no hubieran comunicado dicha designación, la Empresa nombrará al Vocal correspondiente, siendo el más antiguo en la categoría correspondiente a la plaza vacante.

- El más joven de los Vocales actuará de Secretario.

- La valoración de los méritos aportados por los aspirantes tendrán que ser efectivos, demostrables y valorados en la fecha de terminación de presentación de las solicitudes.

- Las pruebas a realizar se harán conforme a los programas que, al anunciar la vacante la Empresa, deberá incluir, señalando en la convocatoria el plazo de presentación de solicitudes, fecha de las pruebas y demás requisitos que se estimen observar.

En el caso de que en la convocatoria no se haya incluido un baremo, por el Tribunal se fijará el baremo a aplicar en cada prueba y, una vez finalizadas las pruebas, se remitirá a la Dirección el Acta del resultado habido, así como la propuesta de nombramiento a favor del concursante que haya obtenido mayor puntuación en función del baremo anteriormente establecido, en caso de empate en la puntuación el Presidente emitirá el voto de calidad que se le reconoce.

- Todos los acuerdos del Tribunal se tomarán por mayoría de votos y contra los mismos, podrán los concursantes reclamar, en el plazo de cinco días, ante la Dirección de la Empresa, una vez resueltas las reclamaciones emitidas, los acuerdos del Tribunal serán inapelables.

CAPITULO SEXTO

JORNADA Y HORARIOS

Artículo 17.- JORNADAS DE TRABAJO Y HORARIOS

El calendario laboral será el que el organismo competente de la Administración Central determine

para la Ciudad de Ceuta. La jornada de trabajo para todo el personal de la Empresa y para todo el año será de lunes a viernes, siendo el horario el siguiente: - Invierno: Desde el 1 de octubre al 31 de mayo de 08:00 a 15:00 horas.

- Verano: Desde el 1 de junio al 30 de septiembre de 08:00 a 14:00 horas

El personal operario de la red de distribución, estará sujeto a la designación por el Director Técnico, para realizar un horario flexible, en función de las peculiaridades de los trabajos a realizar y siempre con la previa planificación de los mismos con al menos un día de antelación, siendo el mismo de 09:00 a 13:00 y de 16:00 a 18:00 horas, modificándose el tiempo de descanso de forma que en esta jornada solamente exista un tiempo de descanso por la mañana de 15 minutos retribuido a todos los efectos, debiéndose presentar a las 15 horas en el lugar designado al efecto por la Dirección Técnica con la indumentaria apropiada a su trabajo.

Igualmente se establece una guardia, formada por un oficial fontanero y dos peones con el siguiente horario: de 15:00 a 21:00 horas de lunes a viernes y de 09:00 a 13:00 horas los sábados. El servicio de guardia se realizará en período de cuatro semanas naturales y consecutivas. En cualquier caso deberán estar localizados el resto de la jornada. Los Domingos y festivos no se atenderán a ningún horario pero deberán estar localizados igualmente para las necesidades del servicio. El servicio de guardia solo atenderá, fuera del horario reflejado anteriormente, las averías que se produzcan en la red, así como aquellas operaciones de manejo de válvulas que se requieran para el correcto funcionamiento de la red de distribución y que al efecto le sean asignadas. No obstante, la Empresa procurará en todo momento la instalación de electroválvulas que mecanicen estas operaciones de la red en la apertura y cierre.

El personal asignado en telecontrol, depuradora e instalaciones de impulsión y bombeo, se regirán a turnos, el cual se tendrá que ajustar a lo siguiente:

1.- La jornada será de 8 horas diarias.

2.- En ningún caso realizarán a lo largo del año un número superior de jornadas efectivas que las realizadas por el personal operario asignado a la red de distribución.

Durante la semana de las fiestas patronales, el horario de entrada, a excepción hecha del personal de guardia y los regidos a turnos, será a las 9:00 horas. Durante este período el personal de guardia finalizará su jornada laboral a las 20 horas.

El personal de esta Empresa tendrá en la jornada de trabajo un descanso remunerado a todos los efectos de 30 minutos. Para cualquier variación de la jornada, en cuanto a su distribución horaria, se necesitará bien de acuerdo privado, o de negociación colectiva.

CAPITULO SEPTIMO

REGIMEN ECONOMICO

Artículo 18.- CONCEPTOS REMUNERATIVOS

La remuneración está compuesta de los siguientes conceptos:

- a) Sueldo base
- b) Residencia
- c) Antigüedad
- d) Pagas Extraordinarias
- e) Otros complementos y pluses salariales

Por tanto, no podrán establecerse otros conceptos remunerativos fuera de los pactados en el articulado del actual Convenio Colectivo.

Artículo 19.- RETRIBUCIONES

Las retribuciones para el año 2005 tendrán la estructura y cuantía reflejada en el anexo I. Para los años siguientes de vigor del convenio todas las retribuciones y derechos sociales con repercusión económica serán incrementados con la máxima subida permitida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 20.- SALARIO BASE

El Salario Base que se establece para las distintas categorías, será el recogido en la tabla salarial que figura como Anexo I.

Artículo 21.- SALARIO DIA PROFESIONAL Y HORA ORDINARIA.

A los únicos efectos de lo previsto en el Capítulo noveno del presente convenio, se fija el salario día profesional como el cociente de dividir la totalidad de las percepciones comunes y fijas que correspondan a cada categoría profesional durante un mes, por el número de días de trabajo que tengan establecidos como jornadas durante el mismo periodo de tiempo.

Igualmente y a los únicos efectos de lo previsto en el Artículo 25 del presente convenio, se fija la hora ordinaria como el cociente de dividir la totalidad de las percepciones comunes y fijas que correspondan a cada categoría profesional durante un año, por el número de horas de trabajo efectivamente establecida durante el mismo periodo de tiempo. A tal efecto se considerarán como fijos y comunes los conceptos remunerativos: Salario base, residencia, complemento personal y antigüedad; teniendo que tener en cuenta para el cálculo de las horas efectivamente trabajadas, tanto la jornada laboral establecida como las vacaciones y licencias de carácter fijo establecidas en el Capítulo noveno del presente convenio.

Artículo 22.- ANTIGÜEDAD

Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores al servicio de la

Empresa, se establece un premio de antigüedad, que se calculará de la siguiente forma:

- El 2 por ciento del salario base de su categoría profesional por cada uno de los años de servicio a la empresa.

La fecha de partida será 1 de enero o 1 de julio según sea su ingreso en el primer o segundo semestre.

Artículo 23.- PLUS DE RESIDENCIA

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá un plus de residencia resultante de aplicar el porcentaje del 86,00 % en el año 2006 y el 90,00 % en el año 2007 sobre el salario base que corresponda a cada trabajador conforme a la estructura y emolumentos reflejados en la tabla del Anexo 1.

Artículo 24.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO POR PUESTO DE TRABAJO

Todo el personal de la plantilla de ACEMSA, tanto fijo como con contrato temporal en vigor, percibirá mensualmente un complemento específico por puesto de trabajo que se establece en la tabla salarial que figura en el anexo I, incrementándose conforme a lo estipulado en el artículo 19 del presente Convenio.

Artículo 25.- COMPLEMENTO POR PLENA DEDICACIONO EXCLUSIVIDAD

El Director Técnico de Empresa, El Director Técnico, Capataz, jefe de Unidades de Telemando, Técnicos de Área, Titulado Superior Informático, Jefes de Negociado, técnico en Gestión Contable y Cajero, teniendo en cuenta las especiales características de servicio de ACEMSA, y la responsabilidad inherente a su trabajo, tendrán siempre la obligación de ponerse a disposición de la Dirección de la Empresa, en el momento en que sea necesario para el buen funcionamiento de los sistemas de la Sociedad, percibiendo por ello el complemento por plena dedicación.

El resto de trabajadores a quienes solicitándolo por escrito les sea reconocida por la Dirección de la empresa, previo conocimiento del comité de empresa, la dedicación plena y exclusividad, estarán sujetos al siguiente régimen:

1.- Realizarán su jornada semanal, sin perjuicio del aumento horario que ocasionalmente sea preciso realizar por necesidad de la empresa.

2.- Podrán ser requeridos por el servicio fuera de su jornada habitual de trabajo.

3.- En ningún caso percibirán retribución alguna por horas extraordinarias.

4.- Tendrán absoluta incompatibilidad para ejercer cualquier otra actividad laboral o empresarial, por cuenta propia o ajena.

5.- Deberán realizar un mínimo de 16 horas mensuales fuera de su jornada laboral, contrastadas por su superior, conforme a los procedimientos establecidos al efecto.

El incumplimiento de cualquiera de los requisitos enumerados anteriormente, conllevará la pérdida inmediata de la percepción del complemento, viéndose el trabajador desde ese mismo instante liberado de todos los requisitos anteriores, a excepción hecha del 2, si bien en tal caso la Empresa estará obligada a compensarle económicamente por las horas extras realizadas según lo estipulado en el artículo 31.

La retribución económica será la que se establece en la tabla salarial que figura como anexo I. No obstante, y de acuerdo con lo especificado en el apartado 5 de este artículo, dicha cuantía no podrá ser inferior al valor establecido para 16 horas ordinarias.

Artículo 26.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal comprendido en el presente convenio recibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias equivalente cada una de ellas a:

- Salario base de cada trabajador

- Plus de residencia, siendo este el 100% del Salario base.

- Plus de antigüedad.

Estas gratificaciones se harán efectivas los días 30 de junio y 15 de diciembre respectivamente, de cada año.

Artículo 27.- PLUS POR TRABAJOS NOCTURNOS

Se consideran trabajos nocturnos los realizados entre las 22,00 horas y las 6,00 horas. El complemento por trabajos nocturnos se percibirá de acuerdo con las siguientes normas:

a) Si el trabajo en periodo nocturno es más de 1 hora sin exceder de 4, el complemento se percibirá únicamente por las horas trabajadas.

b) En cambio, si el periodo excede de las 4 horas, se aplicará el complemento al total de la jornada trabajada.

Queda excluido del complemento de trabajo nocturno el personal de vigilancia de noche y el que hubiera sido contratado expresamente para trabajos nocturnos por su propia naturaleza. El complemento de trabajos nocturnos se fija en un 1% diario del salario base convenio de su categoría, aplicado al tiempo de trabajo en periodo nocturno. En los centros de trabajo donde se prestan servicios nocturnos, se dispondrá de dispositivos de alarma y seguridad adecuados.

Artículo 28.- PLUS DE PERSONAL DE GUARDIA DE RED DE DISTRIBUCION.

El personal asignado al servicio de guardia recibirá una compensación de carácter fijo de 750 € el Oficial y 650 € el Peón, estando sujeto al horario y disponibilidad establecido en el artículo 17 del presente Convenio.

Artículo 29.- PLUS POR TRABAJOS EN DOMINGOS

El personal que realice jornada de trabajos en domingos y festivos será compensado por cada uno de estos días trabajados con 30 € el cual se verá incrementado con el tanto por ciento de subida salarial anual que proceda.

Artículo 30.- QUEBRANTO DE MONEDA

La Empresa no exime de la obligación de reponer las posibles pérdidas de dinero a aquellos emplea-

dos cuya actividad implique habitualmente el manejo del mismo. No obstante y como compensación a lo anteriormente expuesto, se establece una compensación mensual de la siguiente forma:

Oficial de caja: 1,5 por mil de la cantidad cobrada/devuelta por la ventanilla adjudicada.

Esta misma cantidad se establece para el personal que por motivos de trabajo debe incorporarse temporalmente a la caja y respecto a las cantidades que en metálico se cobren en la ventanilla a la que se ha incorporado.

Cajero: 250.- € mensuales

Ordenanza: 200.- € mensuales

Artículo 31.- PLUS DE DISTANCIA

A los efectos de compensar los desplazamientos efectuados con medios propios por los trabajadores destinados en las estaciones de impulsión y planta depuradora, se fija un plus de distancia por día trabajado en la cantidad que resulte de incrementar 3,00 Euros la cual se verá incrementada con el tanto por ciento de subida salarial anual que proceda.

Artículo 32.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Como norma general, se estará sujeto a lo estipulado en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, apartado 2, salvo lo previsto en el apartado 3 del mismo artículo. Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.º- Horas extraordinarias habituales: SUPRESION.

2.º- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo en materias primas: REALIZACION.

3.º- Horas extraordinarias necesarias por pérdidas o períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: MANTENIMIENTO. Siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y el Comité de Empresa determinarán el carácter y la naturaleza de las horas estructurales. Se procurará hacer el mínimo de horas extraordinarias que sean imprescindibles y a este fin, ACEMSA revisará sus procesos de trabajo de forma que, dentro de lo posible, y atendiendo a las necesidades de la Empresa, puedan solventarse den-

tro de la jornada normal, sin perjuicio de la realización de horas extraordinarias.

Siempre que sea posible, se avisará con la suficiente antelación al periodo que ocuparán dichas horas extraordinarias, en cuyo caso, se compensarán por tiempo de descanso, equivalente a dos horas por hora trabajada. Sin perjuicio de lo reseñado en el párrafo anterior, se abonará el 50% de las horas realizadas en días laborables, compensándose el otro 50% en descansos, abonándose la totalidad en festivos. Es requisito imprescindible para la realización de horas extraordinarias que las mismas hayan sido previamente pactadas con la Gerencia, Dirección técnica, o personas en las que éstos deleguen.

Se establecen las siguientes cantidades en concepto de horas extraordinarias, según las categorías correspondientes:

- Subjefe Negociado, Secretaria de Dirección, Encargado de Almacén, Programador, Secretaria Técnica, Responsable del Sig., Oficial 1.º Administrativo, Oficial 2.º Administrativo, Inspector, Oficial 1.º, 2.º y 3.º operario... 28,19 €

- Auxiliar de facturación, Encargado de lectores, lector, Ordenanza y Auxiliar Administrativo ... 23,23 €

- Peón Especialista, Peón 1.º, Peón y Auxiliar Administrativo 19,91 € Las cuales se verán incrementadas con el tanto por ciento de subida salarial anual que proceda.

Artículo 33.- PLUS POR TOXICIDAD.

El personal que por razones de su trabajo se vea obligado a manipular productos tóxicos percibirá una cantidad mensual de 60 € máximo y un mínimo de 10 € al día, tras informe del Director Gerente, así como del Director técnico y en base a la legislación vigente.

Artículo 34.- COMPLEMENTO DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

Acemsa, al objeto de retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, interés e iniciativa de sus trabajadores, establece un complemento de especial responsabilidad, que deberá ser aprobado para su concesión por el Consejo de Administración.

Dicha cuantía se establecerá de manera proporcional, conforme a los distintos Niveles establecidos en el artículo 12 del presente Convenio, entre un mínimo de 250 € y un máximo de 300 €, exceptuando la Dirección técnica que cobraría una cantidad de 600 €.

Dirección Técnica	600 €
Nivel I y II	300 €
Nivel III	285 €
Nivel IV	285 €
Nivel V	265 €
Nivel VI	265 €
Nivel VII	250 €
Nivel VIII	250 €

Artículo 35.- PLUS DE COMIDA

Con carácter excepcional, el personal que, por razón de trabajo, se vea obligado a efectuar una de las comidas en el propio lugar en que haya de realizar su trabajo, ya concluida la jornada laboral, pero ante la urgencia de finalizar los trabajos encomendados por afectar gravemente al suministro, resulte aconsejable, a juicio de los responsables de la Empresa, su continuidad por los mismos operarios, se les concederá una interrupción de 60 minutos para efectuarla, siendo además abonada por ACEMSA.

Todo lo anteriormente expuesto es independiente al abono de horas extraordinarias que por este motivo se devenguen, en cuyo cómputo no se incluirán los 60 minutos de interrupción del trabajo.

Artículo 36.- AYUDA ESCOLAR

Para los trabajadores afectos al presente convenio, cuyos hijos estén en edad de asistir a guarderías y/o a centros de educación, percibirán las cantidades siguientes:

- Guardería :
- Matrícula: 50% del Importe pagado.
- Mensualidad 30.- €
- Preescolar: 250.-E
- E.Primaria 250.- €
- E.S.O: 250.- €
- Bachiller/F.P.: 250.- €
- Acceso: 250.- €
- Universitario:250 €en concepto de material + el importe pagado de la matricula hasta un máximo de 1.000 €

La ayuda referida en el presente artículo se hará extensiva para los propios trabajadores de la empresa. Para ser beneficiario de la ayuda escolar, será preciso:

- a) Dependier económicamente del padre para el caso de que la ayuda sea para los hijos.
- b) Que los hijos no presten trabajos retribuidos.
- c) Cursar los estudios en centros oficiales legalmente reconocidos.
- d) No contar con otra ayuda escolar, acreditada mediante declaración jurada, excluido los becarios.

El importe de la citada ayuda escolar será abonada de una sola vez al iniciarse el curso escolar, es decir, en el mes de octubre o noviembre, previa presentación de los documentos pertinentes o de los importes efectivamente pagados mediante la presentación de los justificantes acreditativos en el caso de matrículas.

Las cantidades fijas especificadas con anterioridad, se verán incrementadas con el tanto por ciento de subida salarial anual que corresponda.

Artículo 37.- DIETAS

El trabajador que por necesidades de la Empresa o con autorización de ésta asista a eventos fuera de Ceuta, percibirá por el concepto de dietas el importe de 150 Euros (ciento cuarenta y cuatro euros con veinticu-

tro céntimos) durante el 2005, cantidad que se desglosa para su aplicación en: Alojamiento (94 €) y Manutención (56 E). La cantidad especificada con anterioridad, se verá incrementada para años sucesivos con el tanto por ciento de subida salarial anual que proceda.

Artículo 38.- REGIMEN DE COBRO

Ningún trabajador podrá percibir retribuciones distintas a las establecidas en este convenio. En ningún caso y bajo ningún concepto se percibirá cualquier tipo de remuneración mediante el uso de libramiento o recibos, debiéndose incluir todos los pagos en nómina.

CAPITULO OCTAVO**VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS****Artículo 39.- VACACIONES REGLAMENTARIAS.**

Todo el personal de ACEMSA disfrutará un régimen de vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Dentro de los dos últimos meses de cada año de vigencia del presente convenio, por parte de la Empresa y el Comité de Empresa se establecerá un calendario de vacaciones para el año siguiente. El periodo de disfrute de dichas vacaciones será el comprendido de enero a diciembre, y preferentemente en los meses de junio a septiembre. El inicio de las vacaciones no coincidirá con sábado o festivo.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, las vacaciones laborales podrán disfrutarse a petición del trabajador, a lo largo del año, en periodos mínimos de quince días naturales seguidos, a excepción de lo expresado en el párrafo siguiente, siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio.

No obstante, los periodos vacacionales asignados, y por causas excepcionales, podrán modificarse siempre y cuando no supongan un perjuicio en la marcha del servicio, cuestión que deberá ser valorada conjuntamente por el Director Gerente y el Jefe del área correspondiente.

A fin premiar la permanencia en la Sociedad, los trabajadores verán incrementado su periodo vacacional de acuerdo con lo estipulado a continuación:

- Por 15 años de antigüedad y hasta 20: 1 días mas.
- Por 20 años de antigüedad y hasta 25: dos días más.
- Por más de 25 años de antigüedad: tres días más.

Los trabajadores que disfruten del periodo vacacional mensual, y éstos no estén comprendidos entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, disfrutarán además de lo especificado anteriormente de dos días naturales mas.

En los casos en que durante, o al inicio, del periodo de vacaciones el trabajador se encontrara en situación de I.L.T., la Empresa, conjuntamente con el Comité de Empresa, acordarán las fechas de recupera-

ción de los días no disfrutados efectivamente con motivo de esa situación, una vez obtenida el alta.

Artículo 40.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Todo el personal de ACEMSA, avisando con la posible antelación y acreditando la necesidad de la licencia, tendrá derecho a disfrutar de la misma con plena remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.- Por contraer matrimonio o haber formalizado legalmente una pareja de hecho: DIECISEIS DIAS NATURALES.

2.- Por divorcio o separación, incluyendo las parejas de hecho: TRES DIAS.

3.- Por alumbramiento de una empleada: DIECISEIS SEMANAS ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta DIECIOCHO SEMANAS. El periodo se disfrutará a opción de la interesada siempre que SEIS SEMANAS sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de licencia por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de la licencia, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

4.- Durante el último mes del embarazo las trabajadoras gozarán de una licencia retribuida de: UNA HORA DIARIA. El periodo en que ésta sea disfrutada será por acuerdo entre la trabajadora y la Dirección de la Empresa, procurando en la medida de lo posible, que el servicio se vea lo menos perjudicado posible.

5.- Las trabajadoras de ACEMSA, para atender la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. A petición de la interesada, podrá reducirse este derecho por una reducción del mismo tiempo de la jornada de trabajo normal con la misma finalidad.

6.- Por el alumbramiento de la esposa o adopción de un hijo: TRES DIAS, cuando el suceso se produzca en la misma localidad y SEIS DIAS cuando sea en distinta.

7.- Por intervención quirúrgica, ingreso hospitalario o enfermedad grave del cónyuge o hijos: CINCO DIAS cuando el suceso se produzca en la misma localidad y OCHO DIAS cuando se produzca en distinta, previa presentación del certificado médico que lo acredite.

8.- Por el fallecimiento de cónyuge o hijos: TRES DIAS cuando el suceso se produzca en la misma localidad y CINCO DIAS cuando sea en distinta.

9.- Por la muerte, enfermedad grave o ingreso hospitalario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: TRES DIAS, cuando el suceso se produzca en la misma localidad y CINCO DIAS cuando sea en distinta.

10.- Por la muerte de familiares consanguíneos del cónyuge hasta el segundo grado, salvo lo dispuesto en el apartado ocho: Un día, cuando el suceso se produzca en la misma localidad y tres días cuando sea en distinta.

11.- Por matrimonio de familiar por consanguinidad o afinidad en primer grado siempre que la boda tenga lugar en un día en que hubiera de prestar servicio el trabajador en ACEMSA: UN DIA cuando es en la misma localidad y DOS DIAS cuando sea en distinta, sin tener en este caso la restricción anterior.

12.- Por el traslado del domicilio, sin cambio de residencia: TRES DIAS.

13.- Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

14.- A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de NUEVE DIAS laborales de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en los indicados puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización del Jefe del Servicio, respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por razones de trabajo no se disfrute de los ocho días a lo largo del año, deberán concederse durante el mes de enero del año siguiente.

15.- Los trabajadores podrán asistir a aquellos cursos que redunden en su beneficio profesional, previa autorización de la Empresa, en cuyo caso recibirá una compensación al finalizar el curso en horas de descanso, de una cuarta parte de las horas lectivas del mismo, todo ello previa presentación del correspondiente certificado de haberlo superado satisfactoriamente.

Artículo 41.- NAVIDAD Y NOCHE VIEJA.

Los días 24 y 31 de Diciembre permanecerán cerradas las oficinas de la Empresa, a excepción de los servicios de conservación y entretenimiento general, que realizarán turnos de guardia. En el caso de que los días anteriormente citados fueran sábado o domingo, serán sustituidos a elección del Comité de Empresa por el día hábil inmediatamente anterior o posterior.

Al personal de ACEMSA, que estando de guardia, no pueda disfrutar de los días expuestos, se les compensará con el descanso correspondiente, a un día festivo por cada día trabajado, de los anteriormente citados.

Artículo 42.- FESTIVIDAD DE LA PATRONA.

Se establece el día 1 de Junio, festividad de la Virgen de la Luz, como día de descanso para la totalidad del personal de la Empresa, a excepción de los servicios de conservación y entretenimiento general, que realizarán turnos de guardia. En el caso de que el día anteriormente citado fuera sábado, domingo o festivo será sustituido por el día hábil inmediatamente anterior o posterior.

El personal de ACEMSA, que estando de guardia, no pueda disfrutar del día anteriormente citado, se le compensará con el descanso correspondiente a un día festivo.

Artículo 43.- DESCANSO FESTIVO/DOMINICAL.

Una vez establecido el calendario laboral para la Ciudad Autónoma de Ceuta, las dos fiestas Autonómicas que caigan en sábado o festivo, serán trasladadas al primer día laborable, anterior o posterior a dicha fecha, de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio público que presta ACEMSA, se organizarán, equitativamente y por rotación los turnos de servicios continuos, al objeto de que el personal imprescindible que haya de trabajar en domingos y festivos pueda ejercer su derecho al descanso semanal, conforme a lo establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44.- PERMISOS SIN RETRIBUCION.

Se concederán estos permisos a los trabajadores que lo soliciten siempre que no causen detrimento al servicio y que la acumulación total de éstos no superen los seis meses dentro del año natural.

Artículo 45.- EXCEDENCIAS.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En materia de excedencia, los empleados de ACEMSA, podrán optar entre el sistema regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y el que a continuación se expone, considerados ambos en su conjunto.

La Empresa concederá a todo el personal que tenga al menos un año de antigüedad desde su ingreso o desde la última excedencia disfrutada, el pase a excedencia voluntaria por periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación. El trabajador que solicite su ingreso dentro del término fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante existente en el momento de su reingreso, fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante en su categoría. Si producida o existiendo la vacante en su categoría y requerido para que se incorpore, no lo efectuará en el plazo de quince días, perderá todo derecho al reingreso.

CAPITULO NOVENO

DERECHOS SOCIALES Y LABORALES

Artículo 46.- PREMIOS POR SERVICIOS PRESTADOS.

Al cumplir 25 años de servicios en la empresa, el trabajador percibirá una placa conmemorativa y un premio en metálico equivalente a quince días del salario profesional bruto de su categoría laboral.

Al cumplir los 40 años de servicio, el trabajador percibirá una placa conmemorativa y un premio en metálico equivalente a un mes del salario profesional bruto de su categoría laboral.

Estos premios serán entregados el día de conmemoración de la Patrona.

Artículo 47.- PREMIO DE FIDELIDAD Y PERMANENCIA.

Para premiar la permanencia de los trabajadores en ACEMSA, durante la vigencia del presente Convenio, estos tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones, siempre y cuando finalicen su relación laboral con sesenta años cumplidos:

a) Dependiendo de su antigüedad en ACEMSA, tendrán derecho a recibir una indemnización por una sola vez, con una cuantía que irá en función de la siguiente escala:

1) Si lleva de 5 a 10 años de servicio en la Empresa, el importe bruto que le corresponda por una mensualidad ordinaria.

2) Si lleva de 11 a 15 años de servicio en la Empresa, el importe bruto de dos mensualidades ordinarias.

3) Si lleva de 16 a 30 años de servicio en la Empresa, el importe bruto de tres mensualidades ordinarias.

4) Si lleva más de 30 años de servicio en la Empresa, el importe bruto de cuatro mensualidades ordinarias.

b) Dependiendo de su edad, recibirán en su caso, una segunda indemnización en función de la siguiente escala:

*A los 60 años: 33.000,00 Euros.

*A los 61 años: 27.000,00 Euros.

*A los 62 años: 21.000,00 Euros.

c) Finalmente y con el único requisito de finalizar su relación laboral con ACEMSA con al menos 60 años cumplidos, se abonará al trabajador una indemnización equivalente a las percepciones brutas del último año devengado por el trabajador.

Se acuerda expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tienen en ningún caso, el carácter de complemento de pensión, que en su caso le pudiera corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 48.- ENFERMEDADES.

En caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, la Empresa complementará las prestaciones que por tal concepto se le preste al trabajador, hasta el 100% de la suma del salario base convenio, antigüedad, complementos salariales y pluses, conforme se dispone a continuación:

a) Carencia: para recibir estos beneficios se requiere llevar en la empresa dos años de antigüedad.

b) Justificación de la enfermedad o accidente: la enfermedad o accidente se justificará mediante la baja correspondiente firmada por el médico la cual se trasladará al órgano competente en materia de personal.

La empresa podrá vigilar, mediante el seguimiento de un facultativo, que se cumplan las prescripciones facultativas. El trabajador será privado del complemento reseñado con anterioridad, sin perjuicio de otras sanciones a que haya lugar, si se comprobare que su incapacidad laboral es fingida o maliciosamente provocada.

Artículo 49.- MATERNIDAD

Toda trabajadora tendrá derecho a percibir, mientras dure su situación de Incapacidad Laboral Transitoria por embarazo, una cantidad igual al cien por cien (100%) del salario real que venía percibiendo con anterioridad. A tal efecto, la Empresa abonará la diferencia existente entre las cantidades a percibir en concepto de I.L.T. y el referido salario real.

Artículo 50.- DEPENDENCIAS FAMILIARES

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo diaria en cuantía que no supere la mitad de la misma. Sus retribuciones, durante el tiempo que dure esta situación, experimentarán una disminución en idéntica proporción a la jornada. La distribución de la jornada de trabajo de dichos trabajadores será de manera continua y pactada directamente entre el trabajador y la Empresa.

En el supuesto de adopción de un menor de seis años o un menor mayor de esa edad discapacitado o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la madre adoptiva tendrá derecho a una licencia retribuida de dieciséis semanas de duración contadas a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la misma.

Este derecho se hará extensivo al padre siempre que lo solicite y no haga uso de él la madre, en el caso de que ambos trabajen.

Artículo 51.- SUBVENCIONES POR HIJOS MINUSVALIDOS O DISMINUIDOS.

Los trabajadores de ACEMSA, con hijos disminuidos psíquicos o físicos a su cargo y sin trabajo retribuido, percibirán mensualmente, previa presentación de los informes médicos oportunos, la cantidad de 360.- E. (TRESCIENTOS SESENTA EUROS) por cada hijo minusválido.

Artículo 52.- AYUDAS POR NATALIDAD Y MATRIMONIO

Se establece con carácter general, para todos los trabajadores, una ayuda única por natalidad de 300.- € (Trescientos euros) por hijo y 240.- € (Doscientos cuarenta Euros) por matrimonio o formalización legal de pareja de hecho debiéndose justificar tales hechos al solicitar la petición.

Artículo 53.- SOCORRO POR DEFUNCION

En caso de fallecimiento de un trabajador de ACEMSA, se concederá en favor de la viuda, viudo, descendientes, hermanos o ascendientes, en concepto de socorro por gastos de sepelio, la cantidad de 3.000 Euros.

Artículo 54.- PRESTAMOS REINTEGRABLES.

Los trabajadores de ACEMSA podrán solicitar un préstamo reintegrable por importe máximo de una paga bruta. El referido importe será reintegrado a la Empresa por el trabajador, en un periodo máximo de doce meses, mediante abonos mensuales, que se retracearán de la nómina mensual, y no podrán ser inferiores a 1/12 del importe del préstamo. La concesión de dicho préstamo queda regulada de la siguiente forma:

a) No se podrá conceder una nueva petición a quien está disfrutando de otra igual, salvo en casos excepcionales o situaciones críticas, que serán objeto de estudio por la Empresa.

b) Los préstamos serán concedidos por riguroso orden de petición.

c) Los referidos préstamos no devengarán interés alguno a favor de la Empresa, salvo obligación legal.

d) Las concesiones serán aprobadas por el Consejo de Admón.

Artículo 55- AYUDA DE ACCESO A LA PROPIEDAD O CAMBIO DE LA VIVIENDA.

La Empresa concederá a los trabajadores que acrediten documentalmente la adquisición de la propiedad de una vivienda o el cambio de vivienda, en régimen de alquiler, en su residencia habitual, una ayuda económica en la forma de una concesión gratuita, en la cuantía de 1.800.- € para los casos de adquisición, y de 600.- para los casos de alquiler de cambio de vivienda.

La concesión de dicha ayuda queda regulada de la siguiente forma:

a) No se concederá esta ayuda a quien le haya sido concedida en los últimos DIEZ AÑOS para el caso de adquisición y CINCO para el alquiler.

b) Las ayudas serán concedidas por riguroso orden de petición, lo que se acreditará mediante solicitud fechada al efecto.

c) El trabajador solicitante de la ayuda tendrá que justificar que destina al fin para el que se concede.

Artículo 56.- PROTESIS

Todos los trabajadores, sus cónyuges e hijos, tendrán derecho a que se les abone el 50% de los gastos realizados en concepto de prótesis, entendiéndose tales las ortopédicas, permanentes o temporales, los vehículos para inválidos, las dentáreas y las especiales (gafas, lentillas y corsés), con un límite máximo de 250.- € (Doscientos cincuenta Euros) por trabajador y año, previa presentación de la correspondiente factura. La prestación de esta ayuda es incompatible con cualquier otra que reciba el trabajador, excepción hecha de la facilitada por la Seguridad Social.

Artículo 57.- VESTUARIO.

La empresa facilitará a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada a la climatología y a las funciones que tengan asignadas.

La Dirección de la Empresa, a través del Jefe de Negociado o Ingeniero Técnico, y el Comité de Empresa determinarán las prendas de trabajo que deban ser utilizadas en las distintas unidades, la frecuencia será anual y la frecuencia de entrega de las mismas.

A tal efecto, se establecen los siguientes mínimos anuales:

a) Personal asignado a la red de distribución, impulsión y depuradora:

-Recibirá de una sola vez en el primer bimestre del año: cinco pantalones, cinco camisas, seis camisetas, dos pares de zapatos de seguridad, tres chaquetas ó chalecos, un traje de agua y dos jersey. Además cada dos años recibirá unas botas de agua y un anorak.

b) Personal asignado en inspección de lecturas y telecontrol:

- Verano: 2 pantalones, 2 camisas y 1 par de zapatos.

-Invierno: 2 pantalones, 2 camisas, 1 par de botas, 1 anorak y 1 jersey o rebeca.

El personal se hace responsable del cuidado de los efectos y prendas que le suministren y del buen uso de las mismas, estando obligado, en todo momento, a hacer uso de las que le correspondan en función de la época del año. La Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa a excepción del vestuario del personal de oficina, elegirán un mismo modelo y una misma calidad para los trabajadores afectados, preferentemente homologadas por el Ministerio de Industria para las tareas a desarrollar.

La Empresa, se compromete a efectuar la entrega de los diversos equipos en la primera quincena de

abril para los del verano y en la primera quincena de septiembre para los de invierno.

Las prendas y calzados de trabajo, a excepción del vestuario del personal de oficina, sólo podrán ser usadas durante la ejecución de los trabajos para los que se conceden, siendo sancionados aquellos trabajadores que bien no hagan uso de ellas durante el servicio o la utilicen para tareas ajenas a la Empresa.

Artículo 58- POLIZA DE SEGURO.

Todos los trabajadores a los que sean de aplicación el presente convenio estarán cubiertos por un seguro de accidente de 24.000 Euros para casos de muerte, y de 21.000 Euros para aquellos casos en los que el accidente de trabajo origine la invalidez permanente del trabajador.

ACEMSA contratará con una compañía de seguros la correspondiente póliza que cubra colectivamente al personal. En el caso concreto, del personal encargado de transportar los fondos de la sociedad, se contratará una póliza de seguro, que garantice los riesgos que pudiera sufrir durante el desplazamiento de las cantidades a ingresar en las entidades bancarias, así como el robo de las que tenga a su cargo.

Artículo 59.- RESPONSABILIDAD CIVIL

ACEMSA hará frente, de forma subsidiaria, a las responsabilidades de este tipo, que puedan sobrevenir como consecuencia de la actuación de sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

ACEMSA abonará las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas de ACEMSA, siempre que sean conducidas por personas autorizadas para ello y en prestación de servicios autorizados siempre que excedan o no estén cubiertas por los seguros de los vehículos.

Los dos puntos anteriormente expuestos se realizarán salvo daños producidos por dolo o negligencia inexcusable reconocidos por sentencia judicial firme. Se reconoce a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio el derecho a la asistencia jurídica, cuando lo precisen por razones de conflictos derivados de la prestación de sus servicios a la Empresa. Los trabajadores podrán elegir abogado del Colegio de Ceuta y procurador, de conformidad con ACEMSA.

Los gastos de renovación del permiso de conducir cuando resulte imprescindible para el desempeño de las funciones del puesto, serán sufragados por ACEMSA previa petición del interesado y justificación documental.

Los gastos de colegiación que sean imprescindibles para el ejercicio profesional de los trabajadores serán abonados por ACEMSA.

Artículo 60.- CAMBIO DE TURNO POR EDAD.

Siempre que sea posible y cuando voluntariamente lo soliciten, se evitará que en el turno de noche

presten servicio los mayores de 50 años. En tal supuesto, dejarán de percibir automáticamente las cantidades que por nocturnidad tuvieran asignadas.

Artículo 61.- SEGURO DE SALUD

ACEMSA contratará con una compañía de salud de reconocido prestigio un seguro de asistencia sanitaria para todos los trabajadores de ACEMSA. Así mismo negociará con la mencionada compañía las condiciones de adhesión a dicho seguro para los familiares de los trabajadores de la empresa.

CAPITULO DECIMO

DERECHOS SINDICALES

Artículo 62.- FUNCIONES DEL COMITE DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción de ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la misma.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación de la empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas, o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Sobre la fusión, absorción o modificación de "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte a las condiciones del empleo.

- La Empresa facilitará al Comité de la misma, el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité a efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

- Sobre sanciones por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación proporcionados por la Empresa.

- Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

- Se reconoce al Comité de Empresa capacidad personal como Organismo Colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 2 del punto A) de este artículo aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

- El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo, y fomento de una política racional de empleo.

- Se reconoce al Comité de Empresa, el derecho a disponer de un local adecuado y dotado de los medios materiales necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 63.- GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se encontrará re-

conocido como tal en la Empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centros de trabajo, respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de 180 horas anuales. Podrán establecerse pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen de los miembros del Comité o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

Artículo 64.- CENTRALES SINDICALES

Se procederá al descuento de la cuota sindical en nómina, para aquellas centrales sindicales que lo soliciten. En este caso ACEMSA facilitará la información detallada del mismo a las centrales.

Para proceder al descuento de la cuota sindical será necesario la solicitud previa del trabajador. De igual manera, será necesaria una nueva solicitud previa para que deje de ser efectivo el mencionado descuento.

Artículo 65.- CELEBRACION DE REUNIONES Y ASAMBLEAS.

Los trabajadores tendrán derecho a una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, a petición del Comité de Empresa o como mínimo del 25% de los trabajadores, adecuando ACEMSA un local para su desarrollo, estas horas podrán ser acumuladas pero no se disfrutarán más de 2 seguidas. Su disfrute se hará al final de la jornada.

CAPITULO UNDECIMO

DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 66.- ARTICULADO

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, quedando derogados los convenios concertados anteriores a éste.

Artículo 67.- COMISION PARITARIA

Se constituye la Comisión Paritaria integrada por tres miembros del Comité de Empresa y por el mismo número de representante de la Empresa. Es función de esta Comisión paritaria vigilar la correcta aplicación de este convenio, resolver e interpretar cuantas cuestiones se planteen, así como la definición de cuantas circunstancias nuevas o imprevistas puedan afectar a las condiciones laborales reguladas en el presente Convenio. Los acuerdos de dicha Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría absoluta de ambas partes de sus miembros, dichos acuerdos tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

Se les concederá a los miembros de la Comisión Paritaria, por parte de la Empresa, toda la información que permita la Ley siempre que sea materia relacionada con las cuestiones de su competencia.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo de la Comisión Paritaria, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el presente artículo, a inaplicar las condiciones de trabajo que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Acemsa deberá comunicar al comité de empresa las razones justificativas de su decisión, aportándole al mismo la documentación acreditativa de las causas motivadoras de tal decisión empresarial. En los siete días siguientes a la comunicación, deberá comenzar el periodo de consultas con una duración no superior a 15 días, y que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquier de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dis-

pondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fue planteada.

Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes recurrirán a los siguientes procedimientos:

A. Mediación: Si así lo solicita al menos unas de las partes, la decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva. La designación del mediador o mediadores, se producirá entre expertos en Derecho (personas ajenas al Convenio) en el plazo de tres días.

La actividad del mediador comenzará inmediatamente después de su designación, intentará el acuerdo de las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción. El mediador o mediadores formularán propuestas para la solución del desacuerdo, que podrá incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje, en el plazo de diez días. Las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas.

El acuerdo conseguido tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consulta.

B. Arbitraje: Mediante este procedimiento, las partes acuerdas voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto.

Las partes podrán promover, el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso.

La designación del árbitro recaerá en expertos imparciales. En caso de desacuerdo, el nombramiento debe de surgir de una lista de cinco árbitros, consensuada entre las partes, de la que cada parte descarte sucesiva y alternativamente los nombres que estimen conveniente hasta que quede un solo nombre, decidiendo las mismas, por un procedimiento aleatorio, quién comienza a descartar.

La actividad del árbitro comenzará después de su designación, emitiéndose el laudo en el plazo máximo de diez días naturales a partir de su designación, el cual, habrá de ser motivado, siendo vinculante e inmediatamente ejecutivo.

La resolución tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consultas al que se refiere el Artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas de la decisión empresarial, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Todo ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 del Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en el presente artículo, resultará de aplicación los artículos 41, 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 68.- DERECHO COMPLEMENTARIO

En todo lo no expresamente pactado y aceptado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Normativa Legal vigente o a futuras que afecten al contenido del mismo. Serán nulas y quedarán sin efecto los artículos o apartados que contravengan lo dispuesto en normas de rango superior.

Artículo 69.- CAMBIO DE TITULARIDAD EMPRESARIAL.

En el supuesto de que ACEMSA cambie su titularidad actual, la Asamblea de la Ciudad de Ceuta absorberá a todo el personal de plantilla, en los mismos términos y con los mismos derechos que especifica el presente Convenio.

Artículo 70.- COBRO DE HABERES

La empresa determinará en cada caso, la forma más conveniente a sus necesidades para el pago de los haberes a sus trabajadores: metálico, cheque nominativo o transferencia bancaria. Las nóminas justificantes de los salarios no será necesario que se firmen ni por parte de la Empresa ni de los trabajadores, en los casos en que se abonen mediante cheque nominativo o transferencia bancaria.

COMISION PARITARIA

La Comisión paritaria estará integrada:

•Por parte del Comité de Empresa, por los Sres.: D. Carlos Catarecha Ruiz, D. Feo. Javier Muñoz García y D. Juan Alcaraz Arroyo.

•Y por parte de la Empresa por los Sres.: Da. Kissy Chandiramani Ramesh, D. Abdeslam Rahal Amar y D. Alberto Solano Valverde.- Fdo.: D. Carlos Catarecha Ruiz.- D. Abdeslam Rahal Amar.- D. Fco. Javier Muñoz García, D.^a Kissy Chandiramani Ramesh.- D. Juan Alcaraz Arroyo.- D. Alberto Solano Valverde.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2005

CATEGORIAS	BASE	P. TRAB.	D. PLENA
TITULADO SUPERIOR	1.129.34	1212.22	400.44
JEFE NEGOCIADO	1.040.34	1212.22	400.44
TECNICO EN GESTION CONTABLE	1.129,34	1212.22	400.44
SUBJEFE NEGOCIADO	886.71	991,62	400.44
CAJERO	886.71	991,62	400.44
OFICIAL 1° ADMON	828.08	580,71	312.12
OFICIAL SECRETARIA TECNICA	828.08	733,98	
RESPON. S.I.G.	828.08	580,71	
RESPON. S.C.I.	828.08	580,71	
OFICIAL 2° ADMON	767.06	580,71	
ENCARGADO LECTORES	767.06	580,71	
INSPECTOR	767.06	580,71	
AUX. ADMON	721.12	580,71	
LECTOR	721.12	580,71	
ORDENANZA	721.12	580,71	
DIRECTOR TECNICO DE EMPRESA	1.400.00	1.350.00	682.71
DIRECTOR TECNICO	1.040.34	1.308.85	400.44
CAPATAZ	824.10	830,00	642.42
SUBCAPATAZ	768.49	784,97	580.00
JEFE UNIDADES DE TELEMANDO	768.49	784,97	328.07
TECNICOS DE AREA	768.49	784,97	328.07
JEFE ALMACEN	768.49	776,76	318.36
OFICIAL 1 OBRERO	757.42	776.76	
OFICIAL 2 OBRERO	746.39	691,85	
OFICIAL 3 OBRERO	721.43	634,56	
OPERADOR UNIDADES TELEMANDO	721.43	599,48	
PEON ESPECIALISTA	696.27	590,66	
PEON 1°	658.95	579,05	
PEON	576.06	222,23	

Lo único que esta actualizado para el año 2012 es la categoría de Director Técnico de Empresa, que se ha aprobado actualmente, y no existía en 2005 y la columna del Puesto de Trabajo, aprobada por la Comisión Negociadora y Paritaria, también actualmente.

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Ceuta

1.357.- DÑA. M.ª CARMEN DÍEZ BLÁZQUEZ, SECRETARIA GENERAL DE LA INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE CEUTA.

CERTIFICA: Que la Subdirección General de Recursos ha dictado las siguientes resoluciones, en relación con las actas levantadas, por la Inspección de Trabajo, a las empresas y/o trabajadores que a continuación se relacionan, que no han podido ser notificadas al haberse agotado sin resultado el trámite usual de los previstos en el art. 59.5 de la Ley de Régimen Jurídico de las Admones. Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, Ley 30/92, de 26 de noviembre (BOE del 27), y Ley 4/99, de 13 de enero (BOE del 14), de modificación.

EMPRESA	ACTA DE INFRACCIÓN	EXPEDIENTE	SANCIÓN
ASESORAMIENTO VALORACIONES Y NEGOCIOS CEUTA, S.L.	I512010000018964	E-134/10	12.502,00

Se advierte a las empresas y/o trabajadores que la presente Resolución pone fin a la vía administrativa, pudiendo, en caso de disconformidad, interponerse contra la misma, en el plazo de DOS MESES, contados desde el día siguiente al de su publicación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ceuta, o de la circunscripción en que tenga su domicilio el demandante, a elección de este, de conformidad, todo ello, con lo establecido en la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa y en la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, reformada por la Ley Orgánica 6/98, de 13 de julio.

El correspondiente expediente se encuentra a la vista del interesado en esta Inspección Provincial, sita en c/ Galea, 4 - local 2, 51001 Ceuta.

Y para que conste, expido y firmo la presente certificación en Ceuta, a 5 de junio de 2012.

Inst. de Mayores y Servicios Sociales Dirección Territorial de Ceuta

1.358.- De conformidad con lo dispuesto en el art.59.4 de la Ley 30/1.992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de la Administración Pública y Pro-

cedimiento Administrativo Común (B.O.E. de 27 de noviembre de 1992), modificada por la Ley 4/99, de 13 de Enero (B.O.E. del 14), se hace, publica notificación de las resoluciones de los expedientes que se indica, dictadas por la Dirección Territorial del Imserso, a las personas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Expediente	Apellidos y Nombre
51/1012947-M/12	GUERRERO DE LA CRUZ, Carlos M.

Contra estas resoluciones, que no agotan la vía administrativa, podrá interponer reclamación previa a la vía jurisdiccional social, de conformidad con el art. 71 de la Ley de Procedimiento Laboral (R.D. 2/1.995 de 7 de Abril) en el plazo de TREINTA DÍAS, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, mediante escrito dirigido a la Dirección Territorial del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, de conformidad con lo previsto en el art. 38.4 de la Ley 30/1992.- EL DIRECTOR DEL CENTRO BASE.- Fdo.: Enrique Bellido Garcíolo.

Las tarifas vigentes, según acuerdo plenario de 18 de diciembre de 2008, son de:

1 plana	51,65 € por publicación
1/2 plana	25,80 € por publicación
1/4 plana	13,05 € por publicación
1/8 plana	7,10 € por publicación
Por cada línea	0,60 € por publicación