



BOLETIN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA

Dirección y Administración: PALACIO MUNICIPAL - Archivo

Año LXXXVIII

Martes 2 de Abril de 2013

Número 5.248

SUMARIO

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

859.- Acuerdo de Creación de un registro para la captación y tratamiento de las imágenes obtenidas mediante el sistema de videovigilancia en el Centro de Menores Infractores "Punta Blanca".

Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo e Inmigración

855.- Acuerdo de inaplicación salarial del Convenio del Comercio de Ceuta a la empresa "Maquinaria Hidalgo e Hijos S.L." (Código Acuerdo OI82RC61).

856.- Convenio Colectivo para las empresas y los trabajadores dedicados a la "Unión Temporal de Empresas: Ferrovial, Agroman S.A. y Cadagua S.A.", en expediente 51/01/0001/2012.

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

858.- Notificación a D. Mohamed Hamed Ali, relativa a expediente sancionador por infracción de tráfico.

Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo e Inmigración

853.- Notificación a D. Bilali Charif, relativa al expediente de rea 47/2013.

Ejército de Tierra Comandancia General de Ceuta Asesoría Jurídica

860.- Notificación a D. Lisandin Abdekader Mohamed, relativa al expediente sancionador Núm. FT-018/13.

Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Ceuta

861.- Notificación a Enlucidos Pina S.L., relativa al Acta de Infracción I512012000039635.

Instituto de Mayores y Servicios Sociales Dirección Territorial de Ceuta

854.- Notificación a D.^a Ana María Pérez Fuentes, relativa al expediente 51/51/I/2013.

Servicio Público de Empleo Estatal Dirección Provincial de Ceuta

862.- Notificación a D.^a María Virtudes Morales Ríos, relativa al inicio de expediente por cobro indebido.

863.- Notificación a D. Ahmed Moussa El Bakkali, relativa a expediente por cobro indebido.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Registro Civil de Ceuta

857.- Citación a D. Ismael Liouk Moslih, relativa al Expediente Gubernativo n.º 659/12.

ANUNCIOS

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

864.- PROCESA.- Contratación mediante procedimiento abierto del suministro de materiales para la dotación didáctica de las instalaciones formativas desde las que se desarrollan los cursos de formación ocupacional específicas (VII convocatoria) para la Escuela de la Construcción, en expte. 5/13.

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
POLICÍA 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

Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo e Inmigración

853.- No habiendo podido ser notificadas a los interesados y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo, se hacen públicas las resoluciones que agotan la vía administrativa recaídas en los expedientes sancionadores en materia de extranjeros que se relacionan.

A los efectos previstos en el artículo 61 de la Ley 30/1992, se comunica a los interesados que pueden comparecer ante la Dependencia de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Ceuta para conocer el texto íntegro de la resolución, que se podrá recurrir potestativamente en Reposición ante este mismo órgano en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, o bien ser impugnada directamente mediante recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Ceuta, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la publicación de la presente notificación. Junto con la resolución les será entregado el modelo 069 de ingresos no tributarios por sanción en materia de extranjeros.

El plazo de ingreso en período voluntario se realizará dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación de esta resolución.

Transcurrido dichos plazos sin haber sido satisfecha la deuda, se instará su cobro por la vía de apremio con el devengo del recargo de apremio y los intereses de demora establecidos, de conformidad con lo previsto en el artículo 62 de la Ley 58/2003, General Tributaria y artículos 68 y siguientes del Real Decreto 939/2005, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación.

EXPTE. ÁREA: 47/2013;

EXPTE. INSPECCIÓN: E-198/12;

DESTINATARIO: BILALI CHARIF

PASAPORTE: P55751

LOCALIDAD: CEUTA

CUANTÍA: 501,00 €

LA DIRECTORA DEL ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN.- Fdo.: María Remedios Muñoz Arrebola.

Instituto de Mayores y Servicios Sociales Dirección Provincial de Ceuta

854.- 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).

51/51/I/ 2013 PÉREZ FUENTES, Ana María.

Ceuta, 18 de marzo de 2013.- EL JEFE DE LA SECCIÓN DE PRESTACIONES.- Fdo.: Serafín Becerra Constantino.

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo e Inmigración

855.- Visto el contenido del acuerdo alcanzado el 27 de febrero del 2013, por la representación de la empresa y de los trabajadores de la mercantil "MAQUINARIA HIDALGO E HIJOS, S.L." relativo a inaplicación de determinadas condiciones salariales del convenio colectivo provincial del Comercio de Ceuta, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 a 91 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 marzo, sobre registro y depósito de Convenios Acuerdos Colectivos de Trabajo,

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del acuerdo de inaplicación salarial del Convenio del Comercio de Ceuta a la empresa Maquinaria Hidalgo e Hijos, S.L., en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a las partes legitimadas.

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

EL DELEGADO DEL GOBIERNO EN CEUTA (P.A. (Art. 22.4 Ley 6/97).- EL SECRETARIO GENERAL.- Fdo.: José Juan Espartero López.

En Ceuta a 25 de febrero de 2013.

De una parte, Don José Antonio Hidalgo Teba, con NIF 45079288R, en concepto de Administrador Único de la mercantil Maquinaria Hidalgo e Hijos, S.L. con CIF B51005767.

De otra, Don José Francisco Mena Cara con NIF 45097964R, en su condición de Delegado de Personal de la empresa.

El objeto de la reunión es abrir el periodo de consultas para la inaplicación del régimen salarial del Convenio Colectivo de Comercio de Ceuta conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El presente período de consultas tiene por finalidad:

1.- La consecución de un acuerdo de inaplicación del régimen salarial, previsto en el Convenio Colectivo de Comercio de Ceuta, y más concretamente dejar sin efecto, el cobro de la paga extraordinaria del mes de marzo, dado que la situación y perspectivas de la empresa, se van a ver dañadas como consecuencia de tal abono, como consecuencia de las pérdidas progresivas y crecientes de la mercantil en los últimos ejercicios, pudiendo afectar de manera evidente, a las posibilidades de mantenimiento del empleo dentro de la empresa.

2.- Determinar el plazo de duración del presente acuerdo, que en ningún caso, deberá superar el período de vigencia del convenio, ni como máximo, los tres años de duración.

Las partes acuerdan reunirse el próximo día 27 de Febrero del 2013, al objeto de adoptar el acuerdo que proceda.

En Ceuta a 27 de febrero de 2013.

De una parte, Don José Antonio Hidalgo Teba, con NIF 45079288R, en concepto de Administrador Único de la mercantil Maquinaria Hidalgo e Hijos, S.L. con CIF B51005767.

De otra, Don José Francisco Mena Cara con NIF 45097964R, en su condición de Delegado de Personal de la empresa y

EXPONEN

En fecha 25 de Febrero del 2013 se inició el correspondiente periodo de consultas para la inaplicación del régimen salarial del Convenio Colectivo de Comercio de Ceuta, y más concretamente dejar sin efecto, el cobro de la paga extraordinaria del mes de marzo, a solicitud de la mercantil Maquinaria Hidalgo e Hijos, S.L.

Por parte de la empresa, se reiteran los motivos que llevan a solicitar la inaplicación del abono de la paga extra del marzo de 2013.

Por la representación de los trabajadores, al entender que la situación y perspectivas de la empresa pueden verse dañadas como consecuencia del abono de dicha paga extraordinaria, afectando, de manera evidente, a las posibilidades de mantenimiento del empleo dentro de la sociedad, y una vez consultada la totalidad de la plantilla, se acuerda la inaplicación solicitada, en los siguientes términos:

1. Se inscribe este acuerdo en el marco de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y es pactado por quienes legitimados por la Ley, se reconocen capacidad bastante para adoptar el mismo.

2. Se acuerda para el ejercicio 2013, que la plantilla de la empresa no percibirá la paga extraordinaria del mes de marzo de dicho año.

3. En el supuesto de que los ejercicios 2.013 y 2.014 se cerraran nuevamente con pérdidas, las partes volverían a reunirse durante el primer trimestre de cada uno de los ejercicios inmediatamente posteriores, para volver a negociar un nuevo acuerdo, o la prórroga anual de éste, en su caso.

En prueba de conformidad, ambas partes firman en el lugar y fecha arriba indicados.

856.- Examinado el texto del Convenio Colectivo Provincial para las Empresas y los Trabajadores, dedicados a la "UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS: FERROVIAL, AGROMÁN, S.A. Y CADAGUA, S.A.", suscrito por el representante de la citada Empresa, y de otra la Central Sindical CC.OO y el Delegado de Personal en representación de los Trabajadores el día 19 de septiembre de 2012; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con fecha 14 de marzo de 2013 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo,

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 EN CEUTA (P.A. (Art. 22.4 Ley 6/97).- EL SECRETARIO GENERAL.- Fdo.: José Juan Espartero López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA PLANTA DESALADORA DE CEUTA

Asistentes:

Representación Social:
D. José Miguel Ahumada Lozano (Delegado de Personal)
D. Juan Antonio Alonso Sedano (Asesor de CC.OO.)

Representación Empresarial
D. Carlos Cordón Ureña (Gerente Explotación Zona Sur)

ACTA FINAL

En la Ciudad de Ceuta, a 12 de septiembre de 2012, cuando son las 13 horas, se reúnen en el domicilio Social de la empresa, los señores al margen reseñados, todos ellos componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Unión Temporal de las Empresas: FERROVIAL, AGROMAN, S.A. Y CADAGUA, S.A. y sus trabajadores de la Planta Desaladora de Ceuta.

El punto único para tratar en el orden del día: Cierre de las Negociaciones del Convenio Colectivo.

Abierta la sesión, se acuerda lo siguiente:

Primero.- La ratificación y aprobación definitiva de los acuerdos alcanzados en las distintas reuniones celebradas.

Segundo.- Aprobar el Texto del Convenio Colectivo para la Ciudad Autónoma de Ceuta que se acompaña a la presente acta.

Tercero.- Se mandata especialmente a D. Juan Antonio Alonso Sedano para que proceda a la remisión del Convenio a la Autoridad Laboral de Ceuta por medios telemáticos, con amplias facultades de subsanación, pero que bajo ningún concepto puedan suponer una modificación de lo acordado en el texto final del Convenio.

Sin más asuntos de tratar, se da por concluida la reunión, en el lugar y fecha arriba indicados.

CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN EN LA PLANTA DESALADORA DE CEUTA

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de la Unión Temporal de Empresas: FERROVIAL, AGROMAN S.A. Y CADAGUA, S.A.

dedicadas a las actividades de Tratamiento y Desalación de Aguas.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en los centros de trabajo de la Ciudad Autónoma de CEUTA.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

Se regirán por el presente Convenio Colectivo, la totalidad de Trabajadores, Eventuales, Ceditos o Fijos, que presten sus servicios en la Unión Temporal de Empresas: FERROVIAL, AGROMAN, S.A. Y CADAGUA, S.A., en sus centros de trabajo de la Desaladora de la Ciudad Autónoma de CEUTA.

Quedan expresamente excluidos:

- Consejeros y personal de alta dirección,
- Profesionales liberales vinculados por contratos mercantiles de prestación de servicios.

ARTÍCULO 4. - ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de Enero de 2012 y su vigencia será de veinticuatro meses, finalizando por tanto el 31 de diciembre de 2014.

ARTÍCULO 5.- DENUNCIA Y PRORROGA.

El Convenio quedará denunciado automáticamente al término de la vigencia del mismo contenido en el artículo 4 (Ámbito Temporal), sin que sea necesario la denuncia de cualquiera de las partes ante la autoridad laboral competente. Así se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

ARTÍCULO 6.- GARANTÍAS PERSONALES

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen condición de mínimos, por lo que las condiciones y situaciones existentes en la empresa a la entrada en vigor de este Convenio que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador, serán respetados en su integridad.

ARTÍCULO 7. - TRAMITACIÓN DEL CONVENIO.

El presente Convenio se presentará ante el Área de Trabajo de la Delegación de Gobierno de la ciudad de Ceuta como organismo competente, al objeto de su oportuno registro, publicación y demás efectos que proceda, de conformidad con la legislación vigente en materia de Negociación Colectiva.

ARTÍCULO 8.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones establecidas en este Convenio, que tienen carácter de mínimas, constituyen un todo único e indivisible, por lo que no se podrá por ninguna

de las partes firmantes del mismo, pretender la aplicación o modificación de ninguna de sus cláusulas, con independencia de las demás, sino que deberá ser considerado en su totalidad.

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad al respecto del empleo en este sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medida 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 a inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

Materias aplicadas.

A tal efecto, la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias, y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Régimen Salarial
- b) Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Sistemas de remuneración.

Causas.

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderá que concurren, entre otros supuestos, cuando el "resultado de explotación por empleado" (es decir dicho resultado dividido entre el número de empleados promedio de empleados equivalente a jornada completa del correspondiente periodo) o de "ventas" a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio, o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los últimos doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del tra-

bajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que se inaplicase el Convenio.

Procedimiento.

1.- Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma. En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos casos, se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio.

2.- El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un periodo de consultas con la representación de los trabajadores, o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal. Dicho periodo, 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; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el "Resultado de Explotación" o de "ventas" se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

3.- Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo afectado, quien a su vez remitirá copia del mismo a la Comisión Paritaria Estatal.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas, tanto la retribución a percibir por los trabajadores, como en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres años.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de "jornada" y "horario y distribución de tiempo de trabajo" en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4.- En caso de desacuerdo, y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada, acompañada de las alegaciones que respectivamente hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en los puntos anteriores. Si se considera necesario, la Comisión recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo, es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad. Igualmente, deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas, como el plazo máximo de inaplicación,

5.- En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, las partes se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 9. - LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

En todos aquellas materias no regulados en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Los pactos contenidos en el presente convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

ARTICULO 10.- COMISIÓN PARITARIA.

Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario que se dará por constituido el mismo día de su publicación oficial.

Estará integrado por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, quienes designarán entre sí dos secretarios. Cada parte podrá designar un máximo de dos asesores.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrado la reunión.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de la misma.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores, que podrán ser ajenos a la Empresa, y serán asignados libremente por ellas, quienes tendrán voz pero no voto.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 11.- CONTRATACIÓN.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun

tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, pasando al final de este período a ser fijo el trabajador afectado de continuar el trabajador.

Se exceptúa la aplicación del párrafo anterior cuando ocurra alguna de las siguientes circunstancias, sustitución de un trabajador por excedencia o vacaciones o fuerza mayor.

Las empresas no utilizarán la contratación a través de empresas de trabajo temporal (ETT), para el conjunto de servicio que presta en la ciudad y no utilizará la modalidad de contratos de aprendizaje.

Las empresas cuando deban contratar a nuevos trabajadores, contratará preferentemente a aquellos que hayan trabajado alguna vez para la misma con carácter previo y lo hayan hecho satisfactoriamente.

ARTÍCULO 12.- PARTICIPACIÓN EN LA CONTRATACIÓN.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados con carácter previo a la adopción de decisiones Empresariales, en materia de:

- * Número de trabajadores que se han de contratar.
- * Modalidad de contrato a utilizar.
- * Fecha de celebración de los contratos y duración de los mismos.
- * Modos de selección de personal.

ARTÍCULO 13. - COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Al inicio de la relación laboral la empresa está obligada a plasmar en un contrato de trabajo todas las condiciones laborales y económicas que afectará al trabajador, entregando una copia al interesado.

De acuerdo con la Legislación Laboral vigente la empresa facilitará a los Delegados de Personal copia básica de los contratos realizados. Se facilitará dentro de los diez días siguientes a su formalización.

ARTÍCULO 14. - PERÍODOS DE PRUEBA.

Podrá establecerse cuando sea por escrito en contrato individual los períodos de prueba:

- * Personal no cualificado: DOS MESES
- * Personal cualificado: TRES MESES
- * Técnicos y Titulados: SEIS MESES

ARTÍCULO 15. - CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

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

- * Personal Fijo.
- * Personal Temporal
- * Personal Eventual
- * Personal Interino

ARTÍCULO 16.- PROVISIÓN DE VACANTES.

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 categoría profesional para la que hubiera sido contratado.

El procedimiento para promocionar o cubrir una plaza vacante se realizará mediante una de las dos formas siguientes:

A) Promoción interno del personal fijo en plantilla.

La promoción interno será preferente para cubrir las vacantes producidas en las plantillas de las empresas. Siempre que exista vacante, la promoción interna podrá ser establecida por iniciativa de la empresa o solicitada por los representantes de los trabajadores. Accediendo a las posibles vacantes de manera prioritaria los trabajadores con más antigüedad en la empresa.

La promoción interna se realizará mediante concurso de méritos entre el personal fijo de plantilla, (como principal mérito se valorará la antigüedad del trabajador en la empresa). La resolución del proceso será establecida por un Tribunal formado al efecto, con la misma estructura y funcionamiento que el Tribunal establecido para el personal de libre concurrencia. Acordada la promoción, la constitución del Tribunal deberá formalizarse en el plazo máximo de un mes. La resolución del proceso de promoción interno no podrá sobrepasar el período de DOS MESES desde la constitución del Tribunal.

B) Concurso - Oposición de libre concurrencia.

Desarrollada la promoción interna, y si la plaza, por resolución del Tribunal, quedara sin cubrir, se convocará Concurso Oposición de libre concurrencia. A tales efectos, se constituirá un Tribunal Calificador compuesto por el Director Gerente de la empresa, o persona en quien delegue, que actuará como presidente del Tribunal; como secretario actuará una persona designada

por la dirección de la empresa y como vocal del Tribunal lo hará el delegado de personal o miembro del comité designado para ello. Todos los acuerdos del Tribunal se tomarán por mayoría de sus miembros.

La convocatoria deberá incluir el plazo de presentación de solicitudes, fecha de las pruebas, programas o criterios del examen, y demás requisitos que se estime oportuno señalar.

El concurso se realizará conforme al programa indicado en la convocatoria, La valoración de los méritos aportados por los aspirantes tendrá que ser demostrables y valorados en la fecha de terminación de presentación de solicitudes.

El Tribunal fijará el barreno a aplicar en cada fase del concurso oposición. Finalizadas las pruebas, levantará Acta de resultado, a la que adjuntará propuesta de nombramiento a favor del concursante que haya obtenido mayor puntuación.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 17.- GRUPOS PROFESIONALES.

El personal comprendido en el ámbito de Aplicación del presente Convenio Colectivo se clasifica, en función de las tareas y, en su caso, por la titulación exigida para desarrollarlas, en los grupos y categorías que seguidamente se definen:

- Grupo I Personal Titulado
- Grupo II Técnicos y Administrativos
- Grupo III Oficios varios y Subalternos

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de recursos humanos en la estructura organizativa, de la empresa sin merma alguna de dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que produzca discriminación alguno por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

ARTÍCULO 18.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Las categorías profesionales que se definen a continuación describen caracteres genéricos y diferenciales de las ocupaciones, no limitan las funciones inherentes al servicio que permitan el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo o el uso de nuevas tecnologías.

Si fuera preciso contratar a algún trabajador con categoría distinta a las aquí reguladas la comisión paritaria del Convenio se reunirá para definir las funciones correspondientes a esa nueva categoría profesional y su nivel salarial.

Grupo I Personal Titulado

Titulados Superiores y Medios, son las personas que se hallan en posesión un título o diploma oficial de Grado Superior o Medio, que está unida a la empresa; un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee exclusividad o preferencia por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la e habitual de honorarios de su profesión.

Integran este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Jefe de Planta.
- Jefe de Mantenimiento.
- Jefe de Laboratorio.

Grupo II Técnicos y Administrativos

Son los trabajadores que actuando a las órdenes de un jefe, con los conocimientos teóricos necesarios, realizan con la máxima corrección, trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, dentro de las materias propias que dominan técnica y profesionalmente.

Integran este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Encargado de mantenimiento.
- Ayudante o Analista de Laboratorio.
- Oficial de 1.ª Operador de Planta.
- Oficial de 1.ª Mecánico.
- Oficial de 1.ª Electricista.
- Oficial de 1.ª Administrativo.

Grupo III Oficios Varios y Subalternos

Son los trabajadores que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado en todo caso al profesional titular, jefe u oficial de primera, realizan trámites y trabajos de distintas órdenes que requieren conocimientos medios y secundarios.

Integran este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Auxiliar Administrativo.
- Oficial de 2.ª Mecánico.
- Oficial de 2.ª Electricista.
- Oficial de 2.ª Ayudante de operador.

ARTÍCULO 19. - ASIGNACIÓN DE NIVEL RETRIBUTIVO.

La asignación de nivel retribuido a las distintas categorías profesionales del personal afectado por el

presente Convenio Colectivo se hace teniendo en cuenta titulaciones, aptitudes profesionales y el contenido general de las funciones que actualmente desempeña cada uno de ellos. Queda establecida con la siguiente configuración:

Grupo I Personal Titulado	Nivel
- Jefe de Planta	1
- Jefe de Mantenimiento	2
- Jefe de Laboratorio	2
Grupo II Técnicos y Administrativos	
- Encargado de Mantenimiento	3
- Analista de Laboratorio	4
- Oficial de Mantenimiento	4
- Operador de Planta	5
Grupo III Oficios Varios y Subalternos	
- Ayudante de Operador	6
- Ayudante de Mantenimiento	6
- Auxiliar Administrativo	6
- Ayudante de Laboratorio	6

CAPÍTULO IV

CONDICIONES LABORALES

ARTÍCULO 20.- JORNADA LABORAL Y HORARIOS.

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 1.600 horas efectivas de trabajo en cómputo anual.

Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán mediar al menos 12 horas.

Todo el exceso de jornada se entenderá como horas extraordinarias. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, entregando una copia del resumen al trabajador y otra a los representantes legales de los trabajadores.

La jornada de trabajo estará distribuida de la siguiente manera:

a) Personal de Mantenimiento, Administrativo y de Laboratorio:

De 07.30 a 15.00 horas de lunes a viernes, con descanso de sábados y domingos. Durante los meses de Junio, Julio y Agosto de cada año, la jornada diaria se reducirá en 30 minutos de trabajo efectivo, a la entrada o salida y de lunes a viernes, al objeto de ajustar la jornada anual de 1.600 horas de trabajo efectivo.

b) El personal de turnos tendrán asignados los mismos del siguiente modo:

Dos noches, desde las 23.00 horas a las 07.00 horas. Dos mañanas. Desde las 07,00 horas a las 15,00 horas. Dos tardes, desde las 15.00 horas a los 23,00 horas.

En el cambio de horarios, de noche a mañana y de mañana a tarde, se disfrutará de 24 horas seguidas de descanso.

Al término de la jornada laboral del segundo día de turno de tarde, se disfrutará de un descanso de cuatro días consecutivos de 24 horas, siempre y cuando se cumpla el cómputo anual de horas de trabajo.

Los trabajadores disfrutarán dentro de su jornada laboral, de un descanso de 20 minutos diarios para el bocadillo.

Durante las fiestas patronales la reducción de la jornada para el personal de día será de dos horas diarios, haciéndose efectiva una hora a la entrada y otra a la salida. Los trabajadores con régimen a turnos, se les compensarán dichas horas con disfrutes de descansos.

Flexibilidad de la jornada, para atender a necesidades de horarios de hijos con edad escolar; en aquellos casos en los cuales en que el trabajador y su cónyuge trabajen y tengan hijos en edad escolar, menores de 11 años, se dará flexibilidad en el horario trabajo, siempre que el Servicio lo permita, con el fin de poder acompañar a los mismos, tanto en la entrada como en la salida del Colegio.

Se crea una bolsa de trabajo de veinticinco horas efectivas de trabajo por cada uno de los trabajadores, con el fin de dar cobertura tanto a las bajas médicas por Incapacidad Transitoria, como a permisos y licencias del personal de planta. Estas horas se realizarán sin coste alguno para la empresa, ya que el importe por el exceso de horas sobre las 1.600 efectivas pactadas en cómputo anual (25 horas efectivas), se encuentra ya contemplado en el salario bruto anual determinado en los tablas salariales adjuntas. No obstante las coberturas de las bajas médicas por IT o permisos y licencias serán cubiertas en primer lugar y preferentemente por el trabajador designado como correturnos. En los casos de que el correturnos no pueda cubrir las mismas, obligatoriamente compensará, siempre que sea posible, las horas de exceso, dentro de las 25 descritas.

ARTÍCULO 21.- FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.

Se consideran días no laborables y no recuperables los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero.

Para el personal sujeto a turnos y que entren en turno de mañana, tarde y noche, alguno de los días anteriormente descritos, se les compensará con una jornada de descanso por cada uno de los turnos trabajados en cualquiera de estos días.

El personal sujeto a turnos y que estando de descanso, se les llamara para cubrir una baja o licencia, en sábado o domingo, dichos días se les compensaría con otro sábado o domingo más próximo a cubrir por el correturnos, siempre y cuando cumpla el cómputo anual de horas (1.600 horas).

Los trabajadores con régimen a turnos que fueran solicitados para cubrir alguna baja o licencia y siempre y cuando éstos no sean cubiertos por el co-

retornos se les compensarán las horas en festivos con disfrutes de descansos, siendo el disfrute de estos descansos equivalentes a dos jornadas de trabajo por cada una efectivamente trabajada en festivos.

Los festivos, tanto nacionales como autonómicos, que coincidan en sábado, su disfrute se trasladará al viernes inmediatamente anterior a dicho día.

Como fiesta Patronal se establece el día 16 de Julio, festividad de la Virgen del Carmen, día no laborable para la totalidad de la plantilla de la Empresa. En caso de que el día anteriormente citado fuera sábado o domingo, será sustituido por el día hábil inmediatamente anterior o posterior.

El personal sujeto a turnos que no pueda disfrutar del día de su patrona, se les compensará con el descanso correspondiente a un día festivo.

ARTÍCULO 22.- VACACIONES.

Durante la vigencia del presente convenio, todos los trabajadores disfrutarán, dentro de cada año natural, de unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o prorrateo del tiempo trabajado a razón de salario base, antigüedad, plus de residencia, complementos personales y demás pluses que perciba el trabajador.

El calendario de vacaciones se regirá por los cuadros que al efecto se realizarán por la Empresa y la representación de los trabajadores en el primer trimestre del año, de modo que cada trabajador conozca la fecha de sus vacaciones, como mínimo, con dos meses de antelación y garantice el pleno rendimiento de la planta.

A petición del trabajador las vacaciones podrán dividirse en tres períodos distintos, sin que uno de ellos pueda ser inferior a siete días.

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja por maternidad.

ARTÍCULO 23.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho previo aviso y justificación, a las licencias retribuidas en los casos siguientes:

- a) Matrimonio: 16 días naturales.
- b) Nacimiento o Adopción de un hijo: 3 días laborales. Se ampliará a 5 días naturales, en aquellos casos que se requiera desplazamiento fuera de Ceuta.
- c) Matrimonio de Hermanos, Comunión o Bautizo (o equivalente en otra Religión), 1 día Natural. El día corresponderá siempre y cuando coincida la celebración con el día de trabajo efectivo. No corresponderá si la coincidencia se produce por cambio de turno. Se ampliará a 2 días naturales, en aquellos casos que se produzca desplazamiento fuera de Ceuta.
- d) Por Defunción o Enfermedad grave de Parientes hasta el Segundo Grado por Consanguinidad o por Afinidad, 2 días Laborables, se ampliará a 4 días naturales, en aquellos casos que se requiera desplazamiento fuera de Ceuta.

e) Por traslado del domicilio habitual: 2 días Naturales.

f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas inexcusable para la obtención de un Título Oficial.

i) La situación de las personas que convivan regularmente en régimen de pareja, declarada pareja de hecho, en el Organismo que corresponda, será equiparada a los efectos de los derechos y obligaciones recogidos en este Convenio Colectivo, como consanguinidad o afinidad.

j) 1 día de Asuntos Propios. El disfrute de dicho día será de común acuerdo entre empresa y trabajador.

ARTÍCULO 24.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE:

Aparte de lo establecido en la Ley de Seguridad Social sobre indemnizaciones, a todo el personal de las empresas afectadas, desde el primer día de la correspondiente baja por I.T, derivada de Accidente o Enfermedad Común, se les complementarán las prestaciones de Enfermedad y Accidentes de trabajo hasta el 100% del salario real, durante el plazo máximo de dieciocho meses a partir de la baja.

Los empleados incluidos en este artículo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja a la Seguridad Social dentro de los cuarenta y ocho horas siguientes a que se produzca.

ARTÍCULO 25.- SEGURIDAD Y SALUD.

Los trabajadores afectados por el Convenio, junto con las empresas, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad y Salud.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a todo el personal que lo desee, la posibilidad de que efectúen chequeo médico anual en los Servicios Médicos Oficiales.

Las partes firmantes se remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, a sus reglamentos, referente a las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas al trabajo, incluido el realizado en pantallas de visualización.

ARTÍCULO 26.- SEGURO COLECTIVO

La Empresa está obligada a suscribir una Póliza de Seguro que cubra a todo el personal los riesgos de Fallecimiento o Incapacidad Permanente, en caso de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, con una

Indemnización de 9.015,18 euros, que percibirá el trabajador o sus herederos, independientemente de lo que se regule en el resto de Legislación Vigente, aplicable en este sentido.

ARTÍCULO 27.- HORAS EXTRAORDINARIAS:

La Dirección de la Empresa y el conjunto de los Trabajadores, mantendrá una política de mínima realización de horas extraordinarios.

A título individual, cada trabajador no podrá realizar más de 80 horas extraordinarias al año. Estas horas extraordinarias comenzarán a computarse a partir de 1.600 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, salvo en los casos determinados en el artículo 23 del presente convenio.

Para calcular el importe de las horas extraordinarias, se aplicará la siguiente fórmula:

Retribución Anual sin Antigüedad/N.º de Horas Cómputo Anual Convenio = Valor Hora Ordinaria.

Valor Hora Extraordinaria = Valor Hora Ordinaria X 1,5.

En caso de compensación, por cada hora trabajada, se compensará con 1,5 horas de descanso.

ARTÍCULO 28.- MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

El trabajador tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de trabajo que no podrán modificarse unilateralmente por la empresa. Cualquier modificación de las mismas tendrá que ser negociada y acordado con la representación legal de los trabajadores.

Previamente a su implantación deberá informarse a los trabajadores de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías, medidas o sistemas productivos, que puedan modificar las condiciones de trabajo de las distintas categorías. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones, la dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupaban, un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a los nuevos cambios, que en ningún caso tendrá una duración mayor de tres meses. Esta formación se dará en horas de trabajo o en su defecto serán compensados con descanso.

ARTÍCULO 29.- TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORÍA.

La empresa afectada por el convenio, por el tiempo mínimo imprescindible, cuando así lo exijan excepcionales y perentorias necesidades, podrá encomendar a sus trabajadores, dentro del grupo profesional inmediatamente superior en el que estén encuadrados, el desempeño de funciones correspondiente a una categoría profesional superior y de la misma especialidad a la que ostenten.

El trabajo de superior categoría se realizará por un período continuado no superior a tres meses durante un año, o seis meses de manera discontinua durante un período de dos años. En ambos casos se precisará informe previo de los delegados de personal.

Si superados estos plazos se mantiene la necesidad de cubrir el puesto de trabajo, de la categoría y especialidad desempeñada, éste deberá ser cubierto por el trabajador que corresponde en el Artículo 19 del presente Convenio.

Cuando se desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador percibirá, sin necesidad de solicitarlo y en la nómina inmediata al inicio de las nuevas funciones, la diferencia retributiva entre su categoría y la correspondiente a la función que realice.

Los trabajadores no podrán desarrollar, o tener responsabilidades, sobre dos trabajos o funciones distintas de manera simultáneo.

ARTÍCULO 30.- TRABAJO DE INFERIOR CATEGORÍA.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad ordinaria de la empresa, se precisará destinar a un trabajador para realizar tareas de una categoría inferior, solamente podrá efectuarlas dentro de la misma especialidad que ostente del grupo profesional inmediatamente inferior del que esté encuadrado.

El trabajo de inferior categoría se realizará por un tiempo no superior a sesenta días dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los trabajadores que la realicen percibirán el salario de su categoría, sin que puedan absorberse, en caso alguno, las diferencias salariales que se produzcan por aplicación de Convenio o disposición legal que modifique los conceptos salariales.

ARTÍCULO 31.- TRASLADOS.

Los trabajadores adscritos a la IDAM de Ceuta, no podrán ser trasladados ni desplazados a otro Centro de Trabajo que tenga la Empresa actualmente, o que puede tener en el futuro, salvo petición voluntaria del propio trabajador.

ARTÍCULO 32.- MODIFICACIONES TECNOLÓGICAS.

Previamente a su introducción deberá informarse, a los representantes de los trabajadores o secciones sindicales, de cualquier proyecto de implantación de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas categorías profesionales. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas. La dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupaba un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías, que en ningún caso tendrá una duración mayor de seis meses. Esta formación se dará

en horas de trabajo o en su defecto serán compensados con descanso.

ARTÍCULO 33.- VESTUARIO.

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

Dicha ropa de trabajo constará de cuatro equipos anuales dos correspondientes a invierno y dos a verano) de uso diario (camisa, pantalón, chaquetilla) y dos pares de zapatos al año, más un equipo anual de ropa de abrigo y protección para la lluvia en la época invernal (jersey o rebeca, ropa de agua y anorak).

Así mismo al personal de turnos y a los jefes de departamento, se le suministrará un Walky-talky con su micro y sus auriculares y un cargador de baterías, todo ello personalizado, siendo cada uno responsable de su estado de operatividad.

Para el personal de laboratorio los cuatro equipos anuales de uso diario constarán de: pantalón, camisola, bata y dos pares de zuecos, más un equipo anual de ropa de abrigo y protección para la lluvia en la época invernal (jersey o rebeca, ropa de agua y anorak).

El personal se hace responsable del cuidado de los efectos y prendas que le suministren y del buen uso de las mismas, estando obligados en todo momento, a hacer uso de las que le correspondan en función de la época del año.

La Empresa de acuerdo con el Delegado de personal, elegirá 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 entregar los diversos equipos en la primera quincena de abril para la época estival y en la primera quincena de septiembre época invernal.

CAPITULO V

CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 34. - PRINCIPIO DE IGUALDAD.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

ARTÍCULO 35.- OTROS ASPECTOS SOCIALES

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1/2 hora, que deberá disfrutarse al principio o final de la jornada ordinaria de trabajo, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Cuando el derecho de lactancia sea ejercicio por el otro miembro de la pareja, deberá acreditarse con certificado de la empresa o certificado del organismo público que corresponda, de que no ha ejercido su derecho y cede el disfrute a la pareja.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas más, con la disminución proporcional del 50% del salario correspondiente al tiempo utilizado de estas dos horas.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora, dentro de la jornada ordinaria. La trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 36.- RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

En el supuesto de parto, la suspensión será de 16 semanas, a disfrutar de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. A opción de la madre, y en el caso de que ambos trabajen, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión administrativa de la adopción.

En los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la duración de la suspensión será de 16 semanas. En casos de que ambos padres trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva. La suma de los períodos no podrá superar las 16 semanas.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario desplazamiento al país de origen del adoptado, se podrá iniciar el período de suspensión hasta cuatro semanas antes de la resolución.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria, del contrato de la madre.

En el supuesto de riesgo por embarazo, en los términos previstos en el apartado 3, del artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales, y debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora embarazada pasará a la situación de suspensión con reserva del puesto de trabajo por riesgo el embarazo, considerándose ésta, situación protegida, durante el período necesario para la protección de la seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Esto también será de aplicación al período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico de la seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora.

ARTÍCULO 37.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres,

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

ARTÍCULO 38.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Todo trabajador, con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar excedencia voluntaria. La petición de excedencia deberá ser resuelta en un plazo máximo de un mes desde la fecha de solicitud.

La excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Entre el reingreso y la siguiente petición de excedencia, en su caso, deberá transcurrir un año como mínimo. El trabajador excedente deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la excedencia.

El trabajador excedente durante el tiempo de excedencia conserva un derecho de reingreso a su puesto de trabajo, para ello, la empresa mantendrá inalterable el puesto de trabajo, aunque si podrá cubrirlo, interinamente o provisionalmente, hasta la incorporación del trabajador. Finalizada la excedencia sin la incorporación voluntaria del trabajador, en el plazo máximo de dos meses, la empresa dispondrá libremente de la plaza.

ARTÍCULO 39. - EXCEDENCIA FORZOSA.

La excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad. Deberá ser solicitada por escrito y con una antelación mínima de veinte días.

Excedencia forzosa y suspensión con reserva de puesto de trabajo, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los siguientes supuestos:

- Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- El trabajador de excedencia forzosa habrá de reincorporarse a la empresa en el término máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de este período de suspensión contractual. De no realizarla en este plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

ARTÍCULO 40.- PERMISO NO RETRIBUIDO.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a treinta días de permiso al año, sin remuneración de salario y siempre que lo soliciten con quince días de antelación a la empresa, no pudiendo ser negociable o retribuida su compensación bajo ningún concepto. El disfrute estará sujeto a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 41.- PREMIO DE PERMANENCIA.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen en las mismas durante la vigencia del presente Convenio, tendrán derecho a percibir una indemnización de acuerdo con la siguiente escala:

- a) A partir de 10 años 2 mensualidades íntegras, incluido pluses y complementos según Categoría y Convenio.
- b) A partir de 15 años 3 mensualidades íntegras, incluido pluses y complementos según Categoría y Convenio.
- c) A partir de 25 años 4 mensualidades íntegras, incluido pluses y complementos según Categoría y Convenio.

Las partes acuerdan 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 pueda 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.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despidos o causas objetivas.

ARTÍCULO 42.- PREMIOS POR SERVICIOS PRESTADOS.

Al cumplir los 20 años de servicio en la empresa, el trabajador percibirá un premio en metálico equivalente a cinco días de salario íntegro, incluidos pluses y complementos que perciba el trabajador según su categoría profesional.

Al cumplir los 30 años de servicio en la empresa, el trabajador percibirá un premio en metálico equivalente a diez días de salario íntegros, incluidos pluses y complementos que perciba el trabajador según su categoría profesional.

Estos premios se percibirán en la nómina del mes siguiente al del cumplimiento de dichos plazos.

ARTÍCULO 43.- JUBILACIÓN.

Los trabajadores que teniendo 64 años cumplan los requisitos de lo establecido en la normativa vigente, tendrán la posibilidad de jubilación anticipada, aunque para acogerse a ésta, debe existir acuerdo entre el solicitante y la empresa.

ARTÍCULO 44.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los trabajadores que cursen estudios académicos, de formación o perfeccionamiento personal, tendrán facilidades para poder realizarlos, pudiendo elegir turnos de trabajo, adaptación de la jornada diaria o turno de vacaciones. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite que curso con regularidad estos estudios, y sujeto a las necesidades del Servicio.

ARTÍCULO 45.- RESPONSABILIDAD CIVIL.

Las empresas harán frente, de forma subsidiaria, a las responsabilidades reclamadas judicialmente que puedan sobrevenir como consecuencia de la actuación de sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Las empresas abonarán las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas por el trabajo, uso y circulación de los vehículos, siempre que sean conducidos por los trabajadores de las empresas y en prestación de servicios o trabajos autorizados por las mismas.

ARTÍCULO 46.- VEHÍCULO DE LA EMPRESA

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores un vehículo furgoneta, para atender los desplazamientos fuera de la planta, que requieran los servicios de las distintas áreas de trabajos y categorías.

ARTÍCULO 47.- LIMPIEZA DE OFICINAS.

Los servicios de limpieza se efectuarán externamente mediante la contratación de una empresa de limpieza de edificios y locales. Las dependencias que, como mínimo, serán limpiadas, son las siguientes:

Oficinas del edificio principal, sala de juntas, escaleras, hall y accesos a las oficinas, incluidos los cristales de las ventanas de exteriores e interiores.

Todos los servicios (W.C.) de las instalaciones.

CAPITULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 48.- RETRIBUCIONES

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se abonarán periódicamente en doce nóminas, se harán efectivas al final del mes correspondiente, caso de que coincida con festivo o fin de semana se abonarán el día anterior.

Las retribuciones pactadas figurarán en la nómina de cada trabajador en la forma y proporción que individualmente le corresponda percibir. En consecuencia, la aportación a la Seguridad Social por cuenta del trabajador y cualquier otro cargo fiscal que proceda serán satisfechas por descuentos que figurarán detallados en la nómina.

ARTÍCULO 49.- SALARIO BASE.

El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo será el que, para cada categoría profesional, se establece en las tablas anexos de retribuciones. Estas remuneraciones tienen el carácter de mínimas y por la jornada fijada en el presente Convenio.

ARTÍCULO 50.- PLUS DE RESIDENCIA

Para todo el personal afectado por el presente Convenio se establece un Plus de Residencia consistente en el 25% del salario base del Convenio, recogido en las tablas anexos de retribuciones.

ARTÍCULO 51.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

El complemento por antigüedad se reconocerá devengando trienios, cuyo valor será el resultado de aplicar el 5 por ciento al Salario Base según Tablas anexos para cada uno de los años.

ARTÍCULO 52.- COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIÓDICO

Habrán cuatro complementos de vencimiento periódico en los meses, de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, que consistirán en las cuantías siguientes:

Complemento del mes de Marzo: una mensualidad denominada Pago Extra de Marzo, compuesta de salario base, residencia y antigüedad.

Complemento del mes de Junio: una mensualidad en concepto de pago de verano, compuesta de salario base, residencia y antigüedad, plus de disponibilidad, plus de puesto de trabajo, plus medio ambiental, plus de turnicidad y plus de nocturnidad.

Complemento del mes de Septiembre: una mensualidad en concepto de Pago Extra de Septiembre, compuesta de salario base, residencia y antigüedad.

Complemento del mes de Diciembre: una mensualidad en concepto de paga de Navidad compuesta del salario base, residencia, antigüedad, plus de disponibilidad, plus de puesto de trabajo, plus medio ambiental, plus de turnicidad y plus de nocturnidad.

El abono de cada una de estas se efectuará junto con la nómina del mes correspondiente.

ARTICULO 53.- TRABAJO EN FESTIVOS

La Dirección de la Empresa y el conjunto de los Trabajadores, mantendrá una política de mínima realización de horas extraordinarias.

A título individual, cada trabajador no podrá realizar más de 80 horas extraordinarias al año.

Para calcular el importe de las horas extraordinarias festivas, se aplicará la siguiente fórmula:

Retribución Anual sin Antigüedad/N.º de Horas Cómputo Anual Convenio Valor Hora Ordinaria. Valor Hora extraordinaria festivo = Valor Hora Ordinario x 2.

En caso de compensación, por cada hora trabajada se compensará con 2 horas de descanso.

En caso de descanso de 1 hora por cada hora extra festiva trabajada, se abonará 1 hora extra, al precio de hora ordinaria.

Acumulando un día, por cada festivo trabajado, siempre que haya superado las cuatro horas de trabajo excepto el personal con horario de turno.

ARTÍCULO 54.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 de la mañana, tendrán un complemento de nocturnidad, según Tablas anexos de Retribución. Si la jornada fuese parcialmente nocturna, se cobrará el complemento en prorrata del tiempo trabajado.

ARTÍCULO 55 - PLUS DE TRANSPORTE

Todos los trabajadores percibirán por el concepto de Plus de Transporte las cantidades que se detallan a continuación, por mes efectivamente trabajado (11 meses).

A efectos de cobro esta cantidad total el importe anual de las 11 mensualidades se prorrateará en 2 mensualidades.

Para el año 2012 se percibirá por este concepto el importe correspondiente a 2011 incrementado con el IPC.

Para el año 2013 se percibirá por este concepto el importe correspondiente a 2012 incrementado con el IPC.

ARTÍCULO 56.- PLUS DE TURNICIDAD

Todo los trabajadores cuya jornada esté sujeta a turnos rotativos, percibirá mensualmente un plus denominado de turnicidad, cuya cuantía se abonará según las Tablas anexas de Retribución.

ARTÍCULO 57.- PLUS DE DISPONIBILIDAD

Se establece con carácter mensual un plus denominado de disponibilidad, cuya cuantía se abonará según las Tablas anexas de Retribución.

ARTÍCULO 58.- PLUS DE PUESTO DE TRABAJO

Se establece para todos los trabajadores; tanto fijos como eventuales, un plus de complemento de puesto de trabajo, según las Tablas anexas de Retribución.

ARTÍCULO 59.- PLUS MEDIOAMBIENTAL

Se establece para todos los trabajadores; tanto fijos como eventuales, un plus de carácter medio ambiental para compensar las características, de ruidos extremos, que producen las plantas de tratamiento de las aguas, cuyo cuantía será la establecida según las Tablas anexas de Retribución.

ARTÍCULO 60.- DIETAS Y VIAJES

El trabajador que por necesidades de la empresa o con autorización de ésta, tenga que desplazarse fuera de Ceuta, percibirá por el concepto de dietas el importe de _____ euros, cantidad que se desglosa para su aplicación en: Alojamiento _____ euros y Manutención _____ euros. Así mismo, previa presentación de las facturas correspondientes, los gastos producidos por el viaje correrán a cargo de la empresa.

Cuando un trabajador se vea en la obligación de efectuar uno de las comidas (almuerzo o cena) en el centro de trabajo, debido a la necesidad de finalizar un trabajo urgente, la empresa deberá abonar el importe de la comida.

En el caso de que la Empresa pague el viaje, alojamiento y manutención, el trabajador no percibirá cantidad alguna por dietas, alojamiento y manutención.

CAPÍTULO VII**DERECHOS SINDICALES****ARTÍCULO 61.- DELEGADOS DE PERSONAL.**

Los Delegados de Personal son los miembros que representan al conjunto de los trabajadores que los han elegido para la defensa de sus intereses. Según la legislación vigente pueden constituir Comité de Empresa con la función de órgano unitario de representación.

ARTÍCULO 62.- DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

Los delegados de personal tendrán los derechos y competencias previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Podrán intervenir ante la dirección de la Empresa a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad e higiene y de seguridad social, así como el respecto a los pactos y usos de la Empresa que estén en vigor, ejercitando, en su caso, cuantas acciones sean pertinentes ante los organismos y Tribunales competentes.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de 18 horas mensuales retribuidas, que serán acumuladas entre los propios Delegados y la mismo Central Sindical con las siguientes condiciones:

A) Notificación por escrito a la Dirección de la Empresa, con autorización expresa y documentada de los afectados por la mismo.

B) La duración mínima de la acumulación será de un año, salvo en casos excepcionales que podrán pactarse con la Empresa por un período inferior.

C) Los días sindicales que coincidan en días de descanso o vacaciones, en cualquiera de los miembros de los Delegados, tanto en las reuniones conjuntas con la Empresa como las convocados por organismos Oficiales, se acumularán para posterior descanso.

No se computarán las horas que se realicen en reuniones Conjuntas con la Empresa, las convocadas por Organismos Oficiales de la Administración, etc.

La utilización del crédito horario no supondrá merma en los emolumentos que hubiera percibido de haber realizado su jornada de trabajo.

Se facilitará oportunamente a los Delegados los siguientes documentos:

- Balance situación anual.
- Cuenta de explotación anual.
- Acceso a ver nóminas. (CON AUTORIZACION DEL TRABAJADOR).

Con independencia de lo anterior, los Delegados serán informados de los siguientes extremos:

- Simultáneamente a la autoridad competente en los casos de expediente de crisis o suspensión de pagos.
- En los casos de sanción a un trabajador la Empresa comunicará a los Delegados de Empresa los hechos a fin de que esté debidamente informado, y en cuyo expediente nunca figurará otra sanción o sanciones que ya estén prescritas ni ningún tipo de parte de los cuales el trabajador no haya tenido conocimiento previo y por escrito.

ARTÍCULO 63.- ASAMBLEAS Y REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO.

Los trabajadores podrán celebrar en el centro de trabajo asambleas y reuniones fuera de las horas de trabajo, avisando con 48 horas de antelación.

La asamblea será dirigida por los delegados de personal que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

ARTÍCULO 64.- GARANTÍAS SINDICALES.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie su afiliación sindical, y tampoco despedir ni perjudicar de otra forma a causa de la filiación sindical del trabajador.

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

ARTÍCULO 65.- COBRO DE CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales sindicales, la Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se hará constar con claridad:

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

que debe ser transferida.

ARTÍCULO 66.- DELEGADOS SINDICALES

Las centrales sindicales que hayan obtenido al menos el 10% de los votos de las Elecciones Sindicales celebrada en la Empresa. Podrán constituir en el centro de trabajo las correspondientes secciones sindicales, éstas elegirán un Delegado Sindical cuyas funciones serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses de los afiliados y sindicato que representa en el centro de trabajo, así como servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la empresa.

2. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato en particular.

3. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello, fuera de las horas de trabajo.

4. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.

5. Tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por, la Ley que los delegados de personal miembros de comité de empresa.

ARTÍCULO 67. - SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

En las Empresas o Entidades Públicas afectadas por el presente convenio colectivo, cuando la actividad en un centro de trabajo cese, por finalización total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión etc., y sea adjudicataria de dicha explotación otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de aquélla adscritos a los servicios de las instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, solario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en Convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

Será requisito necesario para tal absorción y subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban, lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos.

Asimismo, será necesario que la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria o entidad pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales, extrasalariales, laborales y sociales de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial, igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, el anterior adjudicatario y en su defecto, el nuevo deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

Los documentos de la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicatario son los siguientes:

1.- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidente de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

2.- Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

3.- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

4.- Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

5.- Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, Documento Nacional de Identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.

6.- Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

7.- Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación deban ser absorbidos, indicando el período que lleva en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentren en excedencia, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

8.- Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

	105	52	138	10	48	11							
	Salario Base	Plus Res.	Plus. Dispon.	Plus Pto./Trab.	Plus Med/Amb.	Plus Turnos	Plus Noctur.	Total Mes	Paga Junio	Paga Marzo	Paga septbre.	Paga Dicbre.	TOTAL
Nivel 1 1A	1.092,81 €	273,25 €	1.072,98 €	1.130,71 €	375,43 €	0,00 €	3.945,17 €	3.945,17 €	1.366,06 €	1.366,06 €	3.945,17 €	57.964,56	
Nivel 2 1B, 1C	1.052,15 €	263,08 €	883,93 €	945,19 €	314,98 €	0,00 €	0,00 €	3.459,34 €	3.459,34 €	1.315,23 €	1.315,23 €	3.459,34 €	51.061,18
Nivel 3 4D	961,24 €	240,16 €	613,81 €	602,25 €	285,97	0,00 €	0,00 €	2.703,43 €	2.703,43 €	1.201,40 €	1.201,40 €	2.703,43 €	40.250,76
Nivel 4 6H, 6G	917,26 €	229,35 €	489,04 €	514,53 €	272,50	0,00 €	0,00 €	2.422,67 €	2.422,67 €	1.146,61 €	1.146,61 €	2.422,67 €	36.210,65
Nivel 5 6I	917,26 €	229,35 €	325,04 €	434,89 €	270,33 €	183,30 €	64,17 €	2.424,33 €	2.424,33 €	1.146,61 €	1.146,61 €	2.424,33 €	36.233,89
Nivel 6 9B	888,02 €	222,02 €	204,24 €	268,94 €	250,91 €	177,64 €	62,25 €	2.074,06 €	2.074,06 €	1.110,04 €	1.110,04 €	2.074,06 €	31.256,88

Tabla Salarial año 2013 (1/1/2013) con IPC año 2012

Tabla Salarial año 2014 (1/1/2014) con IPC año 2013

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Registro Civil de Ceuta

857.- DON MIGUEL ÁNGEL CANO ROMERO, Magistrado Juez Encargado del Registro Civil de CEUTA.

HAGO SABER: Que en este Registro Civil de Ceuta se tramita expediente gubernativo número 659/12 a instancias del MINISTERIO FISCAL sobre PERDIDA DE LA NACIONALIDAD ESPAÑOLA DE DON ISMAEL LIOUK MOSLIH, provisto de Documento Nacional de Identidad número 43177553-K válido hasta el 2511-2014, nacido en El Kalaa -Marrue-

cos- el día 15-04-1992, hijo de Ahmed y de Hourya, domiciliado en Tetuán -Marruecos- Avenida Hassan II. Res. Alhamama sin número, letra C; en el cual y con esta misma fecha ha acordado citar a DON ISMAEL LIOUK MOSLIH PARA QUE EL PRÓXIMO DÍA CINCO DE JUNIO DE DOS MIL TRECE COMPAREZCA ANTE ESTE REGISTRO CIVIL DE CEUTA PARA RECIBIRLE DECLARACIÓN SOBRE LOS HECHOS, con apercibimiento de que sí no comparece le pararán los perjuicios a que hubiere lugar en derecho.

Y para que sirva de citación en forma a DON ISMAEL LIOUK MOSLIH, expido el presente EDICTO en Ceuta a trece de marzo de dos mil trece.

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

858.- Intentada la notificación preceptiva a D. MOHAMED HAMED ALI, con D.N.I. nº 45.090.710-S 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 13 de marzo de 2013.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.ª Dolores Pastilla Gómez.- V.º B.º: EL PRESIDENTE. P.D.F., LA CONSEJERA DE PRESIDENCIA, GOBERNACIÓN Y EMPLEO (Decreto de la Presidencia de 1/04/08).- Fdo.: Yolanda Bel Blanca.

NOTIFICACIÓN-RESOLUCIÓN

La Excm. Sra. Consejera de Presidencia, Gobernación y Empleo, D.ª Yolanda Bel Blanca, en su Decreto de fecha 28-01-13, ha resuelto lo siguiente:

“ANTECEDENTES DE HECHO

1º.- En fecha 10-07-12, se formula denuncia por agente de la Guardia Civil, iniciándose expediente sancionador nº. 313.755 por infracción de tráfico contra D/D.ª. MOHAMED HAMED ALI con D.N.I. nº 45.090.710-S. El hecho denunciado “CONDUCIR UTILIZANDO MANUALMENTE EL TELÉFONO MOVIL” se encuentra tipificado en el art. 18.2.5B, del Reglamento General de Circulación (R.D. 1428/2003, 21 de Noviembre).

2º.- La infracción descrita anteriormente es calificada como grave 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 3 puntos para este tipo de infracción.

PARTE DISPOSITIVA:

Se impone al expedientado la sanción en la cuantía inicialmente fijada, 200 euros y la detracción de 3 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.

Asimismo, adjunto se le remite las pruebas solicitadas. Lo que le comunico para su conocimiento y efectos.- LA SECRETARIA GENERAL, P.D. EL JEFE DE SECCIÓN ACCTAL., (B.O.C.CE. 23-02-10).- LA SECRETARIA GENERAL, P.D. EL JEFE DE SECCIÓN ACCTAL. (B.O.C.CE. 23-02-10).- Fdo.: Eugenio Muñoz Dick.

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

859.- El Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta, con fecha 8 de marzo de 2013 adoptó el siguiente acuerdo:

4.1.- Prestar conformidad, si procede, a Propuesta de la Sra. Vicepresidenta 1 o de la Asamblea relativa a autorización para la captación de imágenes por medio de cámaras en el Centro de Menores infractores Punta Blanca.

El Consejo de Gobierno tiene conocimiento de Propuesta de la Sra. Vicepresidenta 1 o de la Asamblea que, copiada a la letra, es del siguiente tenor:

Mediante Real Decreto 30/1999, de 15 de enero, se traspasan a la Ciudad de Ceuta funciones y servicios del Estado en materia de servicios sociales. Entre ellos se encuentran con carácter general, las funciones y servicios que en materia de asistencia social venía desarrollando el Estado en el ámbito de la Ciudad y, en especial, la protección y tutela de los menores, según lo establecido en el Código Civil, así como la ejecución de medidas dictadas por los jueces de menores. Tales funciones incluyen la dirección, inspección, vigilancia, promoción, fomento y coordinación de los organismos, servicios y centros de protección y reforma de menores.

La Consejería de Asuntos Sociales promovió en Junio del año 2011 la adquisición instalación del un circuito cerrado de televisión para la mejora de la vigilancia del Centro de Menores Punta Blanca, por importe de 17.173,30 euros, con el objeto de contribuir a la seguridad del mismo, de los menores, de su personal, y de los bienes incluidos en dicha institución.

De conformidad con la regulación establecida en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y su reglamento de desarrollo, la captación y tratamiento de datos de carácter personal, esta sometida a la aprobación de la disposición de carácter general, su publicación, y posterior notificación e inscripción en la Agencia Española de Protección de Datos.

La creación, modificación o supresión de los ficheros de las Administraciones públicas sólo podrán hacerse por medio de disposición general publicada en el Boletín Oficial del Estado o Diario oficial correspondiente.

Las disposiciones de creación o de modificación de ficheros deberán indicar:

- a. La finalidad del fichero y los usos previstos para el mismo.
- b. Las personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrados.
- c. El procedimiento de recogida de los datos de carácter personal.
- d. La estructura básica del fichero y la descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo.

e. Las cesiones de datos de carácter personal y, en su caso, las transferencias de datos que se prevean a países terceros.

f. Los órganos de las Administraciones responsables del fichero.

g. Los servicios o unidades ante los que pudiesen ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

h. Las medidas de seguridad con indicación del nivel básico, medio o alto exigible.

De conformidad con lo anterior, se propone al Consejo de Gobierno la adopción del siguiente acuerdo:

11) Autorizar la captación de imágenes por medio de cámaras en el Centro de Menores Infractores Punta Blanca, de acuerdo con las especificaciones que figuran en la disposición de carácter general reguladora del fichero.

21) Aprobar la disposición de carácter general reguladora del fichero para el tratamiento de las imágenes obtenidas mediante el sistema de videovigilancia.

31) En cumplimiento del artículo 55 del Reglamento de desarrollo de la Ley 15/1999, el fichero será notificado para su inscripción en el registro general de protección de datos en el plazo de treinta días desde la publicación de este acuerdo en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

41) El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Conocida dicha Propuesta y aprobada la urgencia conforme determina la vigente legislación, el Consejo de Gobierno, por unanimidad ACORDÓ:

Prestar conformidad a la misma en todo su contenido

DISPOSICIÓN DE CARÁCTER GENERAL PARA LA CREACIÓN DE UN REGISTRO PARA LA CAPTACIÓN Y TRATAMIENTO DE LAS IMÁGENES OBTENIDAS MEDIANTE EL SISTEMA DE VIDEOVIGILANCIA EN EL CENTRO DE MENORES INFRACTORES PUNTA BLANCA.

a) Entidad responsable, persona responsable del fichero, operadores del sistema de videovigilancia, responsable de la instalación y mantenimiento.

La entidad responsable del fichero es la Ciudad Autónoma de Ceuta, a través del área de menores integrado en la actualidad en la Vicepresidencia Primera de la Asamblea por Decreto de fecha 10 de mayo de 2012, publicado en el BOCCE 15 de mayo de 2012.

La persona responsable del tratamiento de los datos integrantes del fichero será el Director del Centro de Infractores Punta Blanca. El tratamiento comprenderá las funciones de custodia, conservación, mantenimiento, y cesión de datos cuando sea requerido por autoridad judicial o administrativa en los casos legalmente establecidos, al amparo de lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica de Protección de Datos, Ley 15/99, de 13 de diciembre.

Las personas encargadas del visionado sistema de cámaras de videovigilancia, así como de su mantenimiento en condiciones óptimas de funcionamiento, será el propio asignado por la empresa de seguridad que presta los servicios de seguridad en el centro. En la actualidad, los servicios de vigilancia en el centro se prestan por la empresa PROSEGUR ACTIVA ESPAÑA S.A.

b) Justificación de la legitimidad de la captación, la finalidad y proporcionalidad así como de los tratamientos posteriores que se prevean.

La finalidad de la instalación del sistema de vigilancia y del tratamiento de los datos obtenidos en las grabaciones es el mantenimiento de la seguridad en el centro, tanto de los menores como de los trabajadores que prestan sus servicios, así como la prevención y control de los delitos que pudieran producirse a la vista de las especiales características del centro.

La necesidad y finalidad del sistema que se propone viene apoyado por el informe del Defensor del Pueblo en el expediente 10033243, como consecuencia de la inspección realizada, donde señala que "...Respecto a la videovigilancia, consideramos que sería necesario garantizar los derechos de los menores y del personal que presta su servicio en el centro, que se extendiera la misma a todas las zonas comunes, incluyendo un sistema de grabación. En orden a no vulnerar ningún derecho esencial, debería procederse a un estudio sistemático de las condiciones en las que dichas grabaciones e realizan, el tiempo de conservación de las mismas y las personas que pueden tener acceso a su visionado, resultando igualmente procedente valorar la necesidad de que se comunique a los internos por el medio que sea que dichas grabaciones se están realizando. Por otra parte, se considera necesario extraer y conservar indefinidamente, en un disco independiente, cualquier incidente que se produzca con un detenido, y que dicha grabación se acompañe del correspondiente informe de los agentes intervinientes, para que la misma pueda ser visualizada para ello en cualquier momento."

c. Datos personales tratados.

El sistema de videovigilancia captará imágenes de las zonas en las que están instaladas. Las cámaras estarán instaladas en las zonas de uso común: pasillos, salas de estar, televisión, gimnasio, zonas de

ocio, salas de actividades. No se instalarán cámaras en las zonas de uso privado como dormitorios, baños y vestuarios.

A la vista de lo anterior, se establece un sistema de medio de seguridad, a la vista de que los datos que serán objeto de captación y tratamiento, no son especialmente sensibles al amparo de lo establecido en el artículo 81 del Reglamento de desarrollo de la Ley de Protección de Datos, R.D. 1720/2007, de 21 de diciembre.

d. Definición de las características del sistema.

- El sistema consta de veinticinco (25) cámaras, de las cuales dos (2) son móviles y veintitrés (23) fijas.

- Las cámaras instaladas no disponen de ranuras o conexiones para dispositivos de almacenamiento externo.

- Las cámaras móviles pueden realizar grabaciones en un plano fijo y móvil.

- Las cámaras móviles disponen de la posibilidad de obtener primeros planos en el momento de la captación.

- Las imágenes se pueden visionar directamente por el operador y se registran y archivan con acceso al responsable del tratamiento.

- La captación de imágenes e hace de una forma continuada.

e) Deber de información.

En el acceso al centro se han dispuesto carteles informativos alusivos al sistema de videovigilancia, haciendo referencia a la LOPD identificando al responsable y recogiendo la dirección para el ejercicio de los derechos. Asimismo, tal y como establece el artículo 3.b) de la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de cámaras o videocámaras, se ha puesto a disposición de las personas afectadas un folleto informativo, donde se informa de la finalidad del tratamiento, el destinatario de los datos, la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, el responsable del tratamiento y su dirección para el ejercicio de sus derechos.

F) Periodo de instalación y periodo de conservación de imágenes.

El periodo de instalación es indefinido, dado que la necesidad de preservación de la seguridad de los trabajadores e internados del centro subsistirá mientras continúe la actividad del mismo.

Las imágenes se almacenarán un periodo máximo de 30 días, no obstante algunas imágenes podrán preservarse por el tiempo que sea necesario para la resolución de incidencias relacionadas con la seguridad.

g) Medidas de seguridad: concreción del nivel de seguridad exigible y descripción de las medidas de seguridad aplicadas.

El nivel de seguridad exigible a los datos que serán objeto de captación y tratamiento es medio.

En el documento de seguridad deberán designarse uno o varios responsables de seguridad encargados de coordinar y controlar las medidas definidas en el mismo. Esta designación puede ser única para todos los ficheros o tratamientos de datos de carácter personal o diferenciada según los sistemas de tratamiento utilizados.

En ningún caso esta designación supone una exoneración de la responsabilidad que corresponde al responsable del fichero o al encargado del tratamiento de acuerdo con este reglamento.

A partir del nivel medio los sistemas de información e instalaciones de tratamiento y almacenamiento de datos se someterán, al menos cada dos años, a una auditoría interna o externa que verifique el cumplimiento de las normas contenidas en el documento de seguridad.

Con carácter extraordinario deberá realizarse dicha auditoría siempre que se realicen modificaciones sustanciales en el sistema de información que puedan repercutir en el cumplimiento de las medidas de seguridad implantadas con el objeto de verificar la adaptación, adecuación y eficacia de las mismas. Esta auditoría inicia el cómputo de dos años señalado en el párrafo anterior.

El informe de auditoría deberá dictaminar sobre la adecuación de las medidas y controles a la Ley y su desarrollo reglamentario, identificar sus deficiencias y proponer las medidas correctoras o complementarias necesarias. Deberá, igualmente, incluir los datos, hechos y observaciones en que se basen los dictámenes alcanzados y las recomendaciones propuestas.

Los informes de auditoría serán analizados por el responsable de seguridad competente, que elevará las conclusiones al responsable del fichero o tratamiento para que adopte las medidas correctoras adecuadas y quedarán a disposición de la Agencia Española de Protección de Datos o, en su caso, de las autoridades de control de las comunidades autónomas.

Se establecerá un sistema de registro de entrada de soportes que permita, directa o indirectamente, conocer el tipo de documento o soporte, la fecha y hora, el emisor, el número de documentos o soportes incluidos en el envío, el tipo de información que contienen, la forma de envío y la persona responsable de la recepción que deberá estar debidamente autorizada.

Igualmente, se dispondrá de un sistema de registro de salida de soportes que permita, directa o indirectamente, conocer el tipo de documento o soporte, la fecha y hora, el destinatario, el número de documentos o soportes incluidos en el envío, el tipo de información que contienen, la forma de envío y la persona responsable de la entrega que deberá estar debidamente autorizada.

El responsable del fichero o tratamiento establecerá un mecanismo que limite la posibilidad de intentar reiteradamente el acceso no autorizado al sistema de información.

Exclusivamente el personal autorizado en el documento de seguridad podrá tener acceso a los lugares donde se hallen instalados los equipos físicos que den soporte a los sistemas de información.

En el registro se incluirán además, los procedimientos realizados de recuperación de los datos, indicando la persona que ejecutó el proceso, los datos restaurados y, en su caso, qué datos ha sido necesario grabar manualmente en el proceso de recuperación. Será necesaria la autorización del responsable del fichero para la ejecución de los procedimientos de recuperación de los datos.

Publicar el presente Acuerdo en el B.O.C.CE.

Ceuta, 20 de Marzo de 2013.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.^a Dolores Patilla Gómez.- V.^o B.^o: EL PRESIDENTE. P.D.F., LA VICEPRESIDENTA PRIMERA DE LA MESA (Decreto de la Presidencia, de 23/01/12).- Fdo.: Adela M.^a Nieto Sánchez.

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

Ejército de Tierra Comandancia General de Ceuta Asesoría Jurídica

860.- D.^a ISABEL M.^a PUIGDENGOLAS ROSAS, CAPITÁN AUDITOR DEL CUARTEL GENERAL DE LA COMANDANCIA GENERAL DE CEUTA.

HACE SABER: Que habiéndose intentado la notificación de inicio del Excmo. Sr. General Jefe de Fuerza Terrestre en el expediente sancionador Núm. FT-018/13, mediante correos siendo esta infructuosa, y no habiendo hecho su comparecencia, por el presente se pone en conocimiento de D. LISANDIN ABDE-LKADER MOHAMED, con DNI N.^o 45.102.642-X, que deberá hacer su presentación en esta Asesoría Jurídica, al día siguiente de la publicación del presente o

en el día hábil inmediatamente posterior, a efectos de llevar a cabo la notificación de Inicio del Expediente Disciplinario Núm. FT-018/13.

Ceuta a 26 de marzo de 2013.- LA CAPITÁN AUDITOR.- Fdo.: Isabel M.^a Puigdengolas Rosas.

Inspección Provincial de Trabajo Y Seguridad Social de Ceuta

861.- Se publica el presente EDICTO para que sirva de notificación a efectos legales, de conformidad con el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, ante la imposibilidad, por ausencia o ignorado paradero, de comunicarle la resolución del acta, levantadas a los sujetos responsables que a continuación se relacionan.

Sujetos/Interesados: Enlucidos Pina, S.L.; Acta de infracción: I512012000039635; Sanción: 2.400,00; Org. Competente: Director/a General de Empleo.

El importe de las sanciones puede hacerse efectivo por los medios legalmente establecidos. Al mismo tiempo se advierte el derecho que les asiste para interponer Recurso de Alzada ante el órgano competente, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de esta notificación, a tenor de lo dispuesto en el artículo 114 y siguientes concordantes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, con la advertencia que transcurrido dicho plazo, se continuará el procedimiento reglamentario, que concluye con su exacción por la vía de apremio.

El correspondiente expediente se encuentra a la vista del interesado en esta Inspección Provincial, sita en C/. Galea, 4 - local 2, 51001 Ceuta, para conocimiento integro del mismo y constancia de tal conocimiento.

En Ceuta, a 25 de marzo de 2013.- LA SECRETARIA GENERAL DE LA INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Fdo.: M.^a Carmen Díez Blázquez.

Servicio Público de Empleo Estatal Dirección Provincial de Ceuta

862.- Intentada la notificación en el último domicilio conocido por el Servicio Público de Empleo Estatal, y no habiéndose podido practicar, se realiza por este medio conforme a lo dispuesto en el artículo 59.5 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, redacción dada por la Ley 4/99 de 13 de enero.

Con fecha 12.02.2013 se ha acordado, por el Director Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal en Ceuta, iniciación de oficio del expediente CI/11/13 para exigir el reintegro total de la subvención indebidamente percibida por Da. MARÍA VIRTUDES MORALES RÍOS con D.N.I. 45079601S.

Dicho expediente se inicia como consecuencia del control realizado por esta Dirección Provincial, referente a la subvención concedida para el establecimiento como trabajadora autónoma, en Resolución de 30.07.2012, al amparo de lo dispuesto en la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio.

Se comprueba que el alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos tiene fecha de 1.06.2012, estando de alta 153 días, incumplándose, de este modo, la obligación establecida en el artículo 4. de la citada Orden, de mantener su actividad empresarial y su alta en Seguridad Social o equivalente durante al menos tres años.

Por lo expuesto se procederá al reintegro total de la subvención percibida, lo que supone la cantidad de 7.000 €(siete mil euros).

Lo que se pone en su conocimiento para que, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 5.2, párrafo 2º de la Resolución de 12 de abril de 2004, del Servicio Público de Empleo Estatal, sobre el procedimiento de reintegro de subvenciones concedidas por el Organismo, en el plazo de 15 días, se formulen las alegaciones o presente los documentos y justificaciones que se estimen pertinentes.

Transcurrido dicho plazo, si no ha habido respuesta a lo imputado, o las alegaciones presentadas no se consideran suficientes, el SEPE, conforme a lo establecido en el art. 42 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, de 17 de noviembre, en el plazo de 12 meses, procederá a dictar la correspondiente Resolución, requiriendo el reintegro de la cantidad reseñada.

La cantidad que deberá ser reintegrada, tanto si lo es en fase de alegaciones o como consecuencia de Resolución posterior, se incrementará con los intereses de demora devengados desde el abono de la subvención.

El reintegro de la subvención, más los correspondientes intereses de demora, se realizará en la cuenta nº 9000-0001-20-0200009521, del Banco de España, a nombre del SEPE.

EL DIRECTOR PROVINCIAL. P.D. Resolución de 6-10-2008 del SEPE (B.O.E. de 13.10.2008), Primero. Siete. 4.- Fdo.: Carlos A. Torrado López.

863.- Intentada la entrega de Resolución en el último domicilio conocido por el Servicio Público de Empleo Estatal, y no habiéndose podido practicar, se realiza por este medio conforme a lo dispuesto en el artículo 59.5 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, redacción dada por la Ley 4/99 de 13 de enero.

Texto de la Resolución

Notificado el 21.01.2013 a D. AHMED MOUSSA EL BAKKALI el inicio de expediente de cobro indebido y transcurrido el plazo de 15 días, para que formulase alegaciones, presentase los documentos y justificaciones que estimase pertinentes, sin ejercer dicho trámite.

ESTA DIRECCIÓN PROVINCIAL, ACUERDA

Declarar la obligación de D. AHMED MOUSSA EL BAKKALI con DNI 45152902S, de reintegrar la cantidad de CINCO MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y DOS EUROS CON OCHENTA Y OCHO CÉNTIMOS DE EUROS (5.282,88 €), correspondiendo 5.000 € al principal de la deuda y 252,88 € en concepto de intereses de demora devengados desde la fecha de pago de la subvención hasta la fecha de esta Resolución.

Dicha cantidad deberá hacerse efectiva mediante ingreso en la cuenta núm. 9000-0001-200200009521, del Banco de España, a nombre del SEPE, en el plazo de 15 días a contar desde el siguiente al de la comunicación de la presente Resolución, acorde con lo establecido en el art. 6.1 de la Resolución de 12 de abril de 2004 del SEPE sobre el procedimiento de reintegro de subvenciones concedidas por el Organismo y las actuaciones administrativas derivadas de la recaudación en período voluntario de los ingresos de derecho público de naturaleza no tributaria derivados de los reintegros. Advirtiéndose de que, en caso de no ser satisfecha la deuda en período voluntario, se exigirá en vía ejecutiva, incrementada con el recargo de apremio.

EL DIRECTOR PROVINCIAL. P.D. Resolución de 6-10-2008 del SEPE (B.O.E. De 13.10.2008), Primero. Siete. 4.- Fdo.: Carlos A. Torrado López.

ANUNCIOS

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

864.- Mediante Resolución del Consejero de Hacienda Economía y Recursos Humanos de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de fecha 18 de marzo de 2013, se aprueba la contratación mediante procedimiento

abierto del "Suministro de materiales para la dotación didáctica de las instalaciones formativas desde las que se desarrollan los cursos de formación ocupacional específica (VII convocatoria), para la Escuela de la Construcción", (expte n.º 5/13).

I.- Entidad Adjudicadora:

- a) Organismo: Ciudad Autónoma de Ceuta.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Sociedad de Fomento PROCESA.
- c) Número de expediente: 5/13.

II.- Objeto del contrato:

Dotar a las citadas instalaciones formativas de los materiales necesarios para su funcionamiento, quedando disponible para el uso de los beneficiarios de los distintos cursos.

III.- Plazo de ejecución:

Tres (7) meses a contar desde el comienzo de los cursos de formación.

IV.- Tramitación, procedimiento:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.

V.- Presupuesto base de licitación:

- a) Importe Total: 75.107,56 euros.

VI.- Garantías:

- a) Garantía provisional: Dispensada.
- b) Garantía definitiva: 5% del presupuesto de adjudicación, excluido el IPSI.

VII.- Criterios de adjudicación:

- a).- Mejor oferta económica.

VIII.- Financiación: El gasto correspondiente a contratar se financiará con cargo al eje 2 tema prioritario 71 "Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres", del PO FSE para Ceuta 2007-2013, en un porcentaje de cofinanciación del 80% con recursos procedentes del FSE y en un 20% con aportaciones de la Ciudad.

IX.- Presentación de ofertas:

Las proposiciones se presentarán dentro de los QUINCE días naturales desde el siguiente a la publicación del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta. Las proposiciones se entregarán en sobre cerrado y lacrado en las dependencias de PROCESA, de 9.00 a 14.00 horas, o enviarán por correo certificado dentro el plazo señalado al efecto, debiendo, en este supuesto, acreditarse mediante el resguardo correspondiente, la fecha y hora de imposición del envío en la Oficina de Correos, debiendo también anunciar el mismo día a PROCESA, por fax (956/ 52

82 73), o telegrama, la remisión de la proposición. Si no se cumplen tales requisitos no será admitida la proposición, en el caso de que se recibiera fuera del plazo fijado. Transcurridos 10 días siguientes a la finalización del plazo señalado en el anuncio sin haberse recibido la documentación, ésta no será admitida en ningún caso.

En caso de que el último día para presentación de ofertas sea sábado o festivo en la Ciudad de Ceuta, el plazo de presentación de proposiciones se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente.

b) Documentación a presentar: La especificada en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

c) Lugar de presentación:
- Entidad: Sociedad de Fomento PROCESA, de 9:00 a 14:00 horas
- Domicilio: Calle Padilla s/n, Edificio Ceuta Center la planta.

- Localidad y Código postal: 51001 Ceuta.

X.-Apertura de proposiciones: Deberá efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la fecha de finalización del plazo para presentar ofertas,

en las dependencias de la Consejería de Hacienda Economía y Recursos Humanos de la Ciudad Autónoma de Ceuta., sita en C/ Padilla s/n, Edificio Ceuta Center, la planta.

El Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares y Prescripciones Técnicas de referencia se encuentra de manifiesto para su consulta en el departamento de Contratación de la Sociedad de Fomento PROCESA, sita en C/ Padilla s/n, Edificio Ceuta Center, la planta, 51001 Ceuta. Asimismo se encuentran a su disposición en el perfil del contratante de la sociedad tramitadora del presente expediente cuyo acceso es www.procesa.es.

Ceuta 21 de marzo de 2013.- LA SECRETARÍA GENERAL. P.D.F., EL TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL.- Fdo.: Juan Manuel Verdejo Rodríguez.- V.º B.º: EL CONSEJERO.

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