



SUMARIO

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

- 349.-** I.C.D.-Información pública de la aprobación del Convenio de Colaboración con la Universidad de Cádiz, a través de la Escuela de Ingenierías Marina, Náutica y Radioelectrónica de dicha Universidad, para el gobierno de embarcaciones de recreo convocatorias 2018. **Pag.3580**
- 350.-** Bases de la convocatoria de los Campamentos Infantil y Juvenil 2018. **Pag.3580**

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

- 343.-** Convenio Colectivo de la Empresa Sociedad Puerta de África, S.A., en expediente 51/01/0006/2018. **Pag.3585**

AUTORIDADES Y PERSONAL CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

- 347.-** Decreto de fecha 18 de mayo de 2018, por el cual se cesa a D. José Torrado López como Presidente de la Autoridad Portuaria de Ceuta. **Pag.3599**
- 348.-** Decreto de fecha 18 de mayo de 2018, por el cual se nombra a D. Rafael Rodríguez Valero como Presidente de la Autoridad Portuaria de Ceuta. **Pag.3599**
- 352.-** Asunción de la Presidencia Acctal. por parte de la Excmá. Sra. D^a. María Isabel Deu del Olmo, hasta regreso del Presidente titular. **Pag.3600**

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

- 342.-** Notificación a D. Mizzian Alarcón Abselam, relativa a la adjudicación de licencia provisional sobre el dominio público para la instalación de un kiosco con destino a la venta de golosinas, periódicos y revistas, por plazo de un año (expte. 48315/16). **Pag.3600**
- 344.-** Información pública del expediente de solicitud de licencia de apertura del local sito en c/ Cervantes 14-16, Galería La Riojana, planta 01, locales 19-30-31, a instancias de Kids Play Center S.L.U., para ejercer la actividad de parque infantil (expte. 37102/2018). **Pag.3602**
- 351.-** PROCESA.- Resolución provisional de concesión de subvenciones públicas dirigidas a entidades sin ánimo de lucro y destinadas a financiar programas mixtos de empleo y formación, denominados Talleres Profesionales, en el P.O. de Empleo Juvenil 2014-2020. **Pag.3603**

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

349.- El Presidente del Instituto Ceutí de Deportes por Decreto de fecha 6 de marzo de 2018, ha tenido a bien aprobar lo que en la parte dispositiva de dicho Decreto se establece, detallándose a continuación:

“Aprobar el Convenio de Colaboración con la Universidad de Cádiz, a través de la Escuela de Ingenierías Marina, Náutica y Radioelectrónica de dicha Universidad para la realización de exámenes teóricos para el gobierno de embarcaciones de recreo, correspondientes a las convocatorias que se realicen del año 2018.”.

Dicho convenio, podrá ser objeto de consulta en las dependencias del Instituto Ceutí de Deportes sitas en Complejo Deportivo Guillermo Molina, C/ Juan Díaz Fernández, s/n, en horario de oficina.

Ceuta, 22 de mayo de 2018

LA GERENTE DEL INSTITUTO CEUTÍ DE DEPORTES

MARÍA ARACELI GARCÍA OSUNA

350.- De conformidad al artículo 45 de la Ley 39/15 de 1 de octubre Procedimiento Administrativo Común, se publica el siguiente

ANUNCIO

Pongo en su conocimiento que con fecha 23/05/2018, el Excmo. Sr. Consejero de Educación y Cultura, promulga el siguiente:

DECRETO

ANTECEDENTES DE HECHO.-

La Consejería de Educación y Cultura, a través de la Casa de la Juventud organiza las actividades de ocio y tiempo libre “Verano 2018” que tendrá lugar de julio a agosto del presente año, teniendo como objetivos específicos fomentar la participación de las y los jóvenes, la creatividad, la involucración en proyectos socioculturales, el trabajo en equipo, la superación y logros grupales, optimización de recursos, etc., en la Juventud. Entre las actividades diseñadas dentro del programa, se encuentran la realización de los campamentos “infantil y juvenil” 2018, que se regularán a través de una convocatoria y de acuerdo con unas bases adjuntas.

El Presupuesto de Gastos de la ciudad para el ejercicio 2018, contempla en la Partida “Planes y Programas de Juventud” nº 226.98.3344.012, una dotación económica para tal finalidad.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS.-

1.- Ley Orgánica 1/95, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía para Ceuta, dispone en su artículo 30 que “La Ciudad de Ceuta se regirá en materia de procedimiento administrativo común, por lo establecido, con carácter general, por la legislación del Estado sobre Régimen Local, sin perjuicio de las especialidades derivadas de la organización propia de la Ciudad establecidas por el presente Estatuto”.

2.- La ordenanza General Reguladora de Juventud publicada en el BOCCE de 15-02-2011, establece en el artículo 8 dentro de las funciones de la Casa de la Juventud como servicio especializado de la Ciudad “potenciar el desarrollo de actividades culturales de tiempo libre, turismo e intercambios internacionales y acciones establecidas en el programa juventud en acción”, y en el artículo 15 apartado 3b) “planificación, gestión y promoción de los programas de actividades de tiempo libre, aire libre, lúdicas, recreativas, culturales, sociales, etc.”

3.- El órgano competente en esta contratación menor es el Consejero de Educación y Cultura, D. Javier Celaya Brey, en virtud de la delegación conferida por el Presidente de la Ciudad en virtud de Decreto de 20 de septiembre de 2017.

PARTE DISPOSITIVA.-

1.- Se aprueba la convocatoria de los campamentos infantil y juvenil 2018 que se regulará con las bases adjuntas y conforme a lo señalado en los antecedentes de hecho.

2.- Publicar esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

En Ceuta, a 24 de mayo de 2018

VºBº EL PRESIDENTE
PDF. EL CONSEJERO DE EDUCACIÓN
Y CULTURA (DECRETO PRESIDENCIA 20/09/17)

LA SECRETARIA GENERAL

Javier Celaya Brey

Mª Dolores Pastilla Gómez

**BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA PARTICIPACIÓN EN LOS CAMPAMENTOS INFANTIL Y JUVENIL 2.018**

1.	ACTIVIDAD
Dentro de las actividades de verano joven 2.018 de la Casa de la Juventud, se organizan los campamentos infantil y juvenil.	
2.	CAMPAMENTO INFANTIL. DESCRIPCIÓN:
<p>FECHAS: 20 al 25 de agosto IDIOMA: Castellano PLAZAS: 44 EDADES: Mínima 10 años y máxima 13 años, ambas cumplidas a la fecha de realización de la actividad. ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN: Instalaciones campo exterior en la Ciudad Autónoma de Ceuta ACTIVIDADES: Animación, actividades en la naturaleza (kayak, juegos en playa, orientación, escalada-rapel, itinerarios medioambientales...), valores y actitudes (solidaridad, cooperación, coeducación, autoestima.....) SEGURO: Los participantes dispondrán de seguro de accidentes.</p>	
3.	CAMPAMENTO JUVENIL. DESCRIPCIÓN:
<p>FECHAS: 8 al 14 de julio IDIOMA: Castellano PLAZAS: 18 EDADES: Mínima 14 y máxima 17 años, ambas cumplidas a la fecha de realización de la actividad. ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN: Albergue Juvenil "Inturjoven Almería" ACTIVIDADES: Clases de windsurf, clases de vela, clases de piragüismo, juegos de playa, deportes de playa, veladas nocturnas y paseos por la localidad. SEGURO: Los participantes dispondrán de seguro de accidentes.</p>	
4.	REQUISITO DE LOS/LAS PARTICIPANTES Y SELECCIÓN
<p>Podrán participar todos los y las jóvenes, residentes en Ceuta, que cumplan los criterios de edad establecido por estas Bases. Tendrán prioridad aquellos/as jóvenes que no hayan participado de la actividad en anteriores convocatorias, pasando a una lista de espera los/las jóvenes que hayan participado en los campamentos organizados por la Casa de la Juventud en el año 2.017. La presentación de la solicitud, comprenderá a los miembros exclusivamente de una misma unidad familiar.</p> <p>La admisión de los/las participantes se realizará por riguroso orden de presentación de la solicitud adjunta en estas Bases (ANEXO I), debidamente cumplimentada junto con toda la documentación solicitada.</p>	
5.	PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES
<p>El plazo de presentación de solicitudes será de 7 días naturales, pudiéndose presentar las mismas, desde el día siguiente a la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.</p> <p>Las solicitudes se ajustarán al modelo que figura como Anexo a esta convocatoria que está disponible en la página web de la Ciudad de Ceuta a través del enlace http://web.ceuta.es:8080/micarpeta/control?cmd=descargarformulario&idformulario=1304 y, una vez cumplimentadas en su totalidad y acompañadas de la documentación exigida, podrán presentarse, de lunes a viernes, en la Oficina de Atención al Ciudadano del Registro General de la Ciudad de Ceuta sita en el Edificio Ceuta Center en horario de 9 a 14 horas y de 16 a 18 horas, y en los Registros Auxiliares sitos en Avenida Reyes Católicos (Barriada San José) y Calle Norte (Barriada El Príncipe), en horario de 9 a 14 horas.</p> <p>Asimismo, podrán presentarse en las formas a las que se refiere el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.</p>	
6.	PAGO DE LAS CUOTAS
<p>Una vez comunicada la adjudicación de la plaza en la publicación de la resolución definitiva, deberá aportar en el plazo de 48 horas documento acreditativo del pago de la cuota de inscripción del solicitante en el campamento que corresponda gestionado por la Consejería de Educación y Cultura para el año 2018, entendiéndose que renuncia a la plaza si no aportara dicha documentación.</p> <p>I. Campamento Infantil: CUOTA: 50€. Incluye transporte, alojamiento, manutención y actividades.</p> <p>II. Campamento Juvenil: CUOTA: 97,60€ (73,20€ con Carné Joven). Incluye transporte, alojamiento, manutención y actividades.</p> <p>Cuenta bancaria de para ingresar las cuotas UNA VEZ CONFIRMADA LA ADJUDICACIÓN DE LA PLAZA EN LA RESOLUCIÓN DEFINITIVA PUBLICADA: Nº CUENTA: ES25 0182 7290 48 0201500260. Titular: Servicios Tributarios de Ceuta Concepto: Tasas Campamento Infantil 2018 o Campamento Juvenil Náutico o 2018, según corresponda.</p> <p>Una vez abonadas las cuotas, se adquiere el compromiso de realizar el campamento correspondiente, no siendo admitida ninguna solicitud de devolución de las cuotas en caso de renuncia por parte del/la solicitante. La renuncia a la plaza por el/la participante, deberá efectuarse por escrito y como mínimo con 72 horas de antelación al inicio de la actividad, y supondrá la concesión automática de la misma al siguiente que en la lista figure como beneficiario/a.</p>	
7.	CONSIDERACIÓN FINAL
<ul style="list-style-type: none"> Una vez admitido en el campamento, es obligatoria la asistencia del padre/madre/tutor/tutora a la reunión previa a la actividad que se celebrará en la Casa de la Juventud. El hecho de participar en esta convocatoria implica el conocimiento y aceptación por todos/as los/las solicitantes de las presentes de las presentes bases, motivo por el cual no podrán impugnarlas una vez formalizada la presentación. Para cualquier tipo de información, los/as interesados/as pueden acudir al Centro de Información y Documentación Juvenil-Casa de la Juventud (c/Tte. Del Olmo esquina Rafael Gibert s/n), llamando al Teléfono Joven 900 713 298, de 09:00 a 14:00 horas y de 17:00 a 20:00 horas martes y jueves, o conectando con nosotros por Internet: www.ceuta.es/juventud. E-mail: juventud@ceuta.es. La Casa de la Juventud, difundirá la presente convocatoria a través de los medios locales de comunicación, la web oficial del servicio de juventud (www.ceuta.es) y sus redes sociales: Facebook (Casa de la Juventud de Ceuta), Twitter (@cjuventudceuta) e Instagram (@cjuventudceuta) 	



ANEXO I

FORMULARIO DE SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN LOS CAMPAMENTOS INFANTIL Y JUVENIL 2.018

1. DATOS PERSONALES DEL/LA SOLICITANTE (PADRE/MADRE O TUTOR/A)		
APELLIDOS Y NOMBRE:		DNI/NIE:
TELÉFONO FIJO:	TELÉFONO MÓVIL:	CORREO ELECTRÓNICO:
DOMICILIO:		
C. POSTAL:	POBLACIÓN:	PROVINCIA:
2. DATOS PERSONALES DEL/LA PARTICIPANTE		
APELLIDOS Y NOMBRE:		DNI/NIE:
FECHA NACIMIENTO:	TELÉFONO DURANTE LA ACTIVIDAD:	
DOMICILIO:		
C. POSTAL:	POBLACIÓN:	PROVINCIA:
3. ACTIVIDAD SOLICITADA		
Señalar rodeando con un círculo el campamento que solicita:		
<ul style="list-style-type: none"> - JUVENIL DEL 8 AL 14 DE JULIO ✓ INFANTIL DEL 20 AL 25 DE AGOSTO 		
4. DECLARACIONES Y AUTORIZACIONES		
<p>D. _____ (padre/tutor), con D.N.I. _____</p> <p>Da. _____ (madre/tutora), con D.N.I. _____</p> <p>DECLARA bajo su responsabilidad que todos sus datos incorporados a la presente solicitud se ajustan a la realidad y AUTORIZA EXPRESAMENTE a la Ciudad de Ceuta, a consultar datos de empadronamiento de la Ciudad Autónoma de Ceuta, a efectos de comprobar la residencia.</p> <p><u>EN CASO DE NO AUTORIZAR A LA CIUDAD DE CEUTA, A LA CONSULTA U OBTENCIÓN DE LOS DATOS QUE SE REFLEJAN DEBERÁ APORTAR CON LA SOLICITUD LOS DOCUMENTOS ACREDITATIVOS DE LAS ANTERIORES CIRCUNSTANCIAS.</u></p> <p>DECLARA bajo su responsabilidad y AUTORIZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A participar en la actividad citada de acuerdo con las condiciones de la convocatoria y de la actividad, desarrollarla y que no padece enfermedad que lo impida. - Autorizo asimismo las decisiones médico-quirúrgicas que fuesen necesarias para adoptar en caso de extrema urgencia, bajo la adecuada dirección facultativa. SI..... NO..... (marcar lo que proceda) - Al mismo tiempo, autorizo a que las imágenes de la actividad que tomen los medios de comunicación pueda aparecer mi hijo/a : SI NO(marcar lo que proceda). 		
Firma del solicitante (padre/tutor)		Firma de la solicitante (madre/tutora)
5. DOCUMENTOS QUE SE DEBERÁN APORTAR OBLIGATORIAMENTE CON LA SOLICITUD:		
<p>III. Fotocopia del DNI.</p> <p>IV. Informe del centro educativo referente al comportamiento y actitud del/la participante (sólo para participantes en el campamento juvenil)</p> <p>V. Fotocopia de la Tarjeta Sanitaria.</p> <p>VI. Fotocopia del Carné Joven.</p> <p>VII. Fotocopia Libro de Familia.</p> <p>VIII. Para campamentos en la península, autorización de la policía que se entregará posteriormente, una vez adjudicada la plaza y antes de la realización del viaje, ya que la validez es de un mes.</p> <p>IX. En caso de existir una situación de separación legal o divorcio en el matrimonio de los padres con sentencia judicial que impida la visita de alguno de estos al participante, se ruega, si este es menor de edad, se adjunte a este documento la copia de dicha sentencia. No adjuntarla supondrá que los/las monitores/as no serán responsables de las visitas que el/la participante recibe por cualquiera de los padres durante la actividad.</p>		



6. CUESTIONARIO:

Esta información tiene mucha importancia para que los monitores/as que vayan a permanecer junto con el participante y para que puedan ayudarle a aprovechar al máximo la actividad.

¿A través de qué medios te has enterado de esta actividad (campamento)?.....
.....

¿Ha participado en años anteriores en alguna actividad de verano?

¿Cuál?.....
.....

¿Realiza a lo largo del año alguna actividad complementaria

¿Cuál?.....
.....

¿En qué ocupa su tiempo libre o qué aficiones tiene?.....
.....

¿Tiene algún problema para la práctica de alguna actividad de ocio, deportiva, tiempo libre, naturaleza...? En caso afirmativo, indica cuál.....
.....

¿Sabe nadar?.....

¿Tiene hermanos? (indicar cuántos y edades)
.....

¿Tiene algún otro problema que deba saber el monitor relacionado con la actividad?.....

¿POR QUÉ PARTICIPA EN ESTA ACTIVIDAD?

<input type="checkbox"/>	Porque le gustan las actividades al aire libre.
<input type="checkbox"/>	Porque le parece adecuado a sus padres.
<input type="checkbox"/>	Para conocer nuevos lugares.
<input type="checkbox"/>	Porque es una forma de conocer a jóvenes y hacer nuevas amistades.
<input type="checkbox"/>	Es una forma de pasar las vacaciones.
<input type="checkbox"/>	Otros motivos.....

¿SUELE...

... hacer los recados?

... ayudar en casa?

... cuidar de sus hermanos?

... desplazarse solo en su localidad?

... ir solo a otras ciudades?

¿Tiene autorización para salir solo por la noche?

<input type="checkbox"/>	SÍ	<input type="checkbox"/>	NO
<input type="checkbox"/>	SÍ	<input type="checkbox"/>	NO
<input type="checkbox"/>	SÍ	<input type="checkbox"/>	NO
<input type="checkbox"/>	SÍ	<input type="checkbox"/>	NO
<input type="checkbox"/>	SÍ	<input type="checkbox"/>	NO
<input type="checkbox"/>	SÍ	<input type="checkbox"/>	NO



7. FICHA MÉDICA

ALIMENTACIÓN

¿Necesita, por prescripción facultativa, algún régimen especial de alimentación? SI NO

¿Necesitas algún cuidado especial de forma permanente u ocasional por alguna enfermedad o deficiencia? SI NO

Mencionar el/los alimento/s que por condición religiosa no puede tomar:

.....

ENFERMEDADES GENERALES

¿Qué enfermedades tiene con más frecuencia?

Resfriados/catarros Sinusitis Anginas/faringitis Otitis Bronquitis
 Convulsión febril Problemas de estómago Mareos Dolor de cabeza Insomnio
 Sonambulismo Asma Eneuresis nocturna Problemas de columna
 Otras:

¿Qué enfermedades ha pasado?

Enfermedades de hígado Paperas Rubeola Sarampión Varicela Enfermedades de riñón Poliomielitis Varicela Enf. Circulatorias Fiebres reumáticas

¿Qué vacunas ha recibido?

Tétanos Difteria Poliomielitis Tifus Tosferina
 Otra:

¿Está tomando, por prescripción facultativa algún medicamento? SI NO

Especificar enfermedad, tratamiento y tipo de medicación.....

ALERGIAS

¿Tiene algún tipo de alergia? SI NO.

En caso afirmativo:

¿A qué?.....

¿Necesita cuidado especial?

.....

8. FECHA DE LA SOLICITUD Y FIRMA DEL SOLICITANTE

Ceuta, a _____ de _____ de 20 _____	Firma del solicitante:
-------------------------------------	------------------------

En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999 sobre protección de datos personales, le informamos que los datos solicitados pasarán a formar parte de un fichero informatizado propiedad de la Ciudad Autónoma de Ceuta el cual tiene como objeto facilitar a los servicios de la Administración Pública al ciudadano. La persona solicitante consiente la cesión de los datos estrictamente necesarios para la realización de la actividad (Campamento de Verano 2018). Usted podrá ejercer los derechos de rectificación, cancelación y oposición en los términos recogidos por la ley, mediante escrito firmado, con referencia "Protección de Datos", al que se adjuntará fotocopia de documento acreditativo de su identidad, debiendo ser presentado en la Casa de la Juventud (C/Tte. Del Olmo esquina Rafael Gibert s/n., tef. 900713298).

EXCMO. SR. PRESIDENTE DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

343.- VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo de la Empresa **SOCIEDAD PUERTA DE ÁFRICA, SA**, que fue suscrito, con fecha 10 de enero del 2018, de una parte los representantes de la citada Empresa, y de otra las Centrales Sindicales CC.OO., UGT., CSIF Y USO, en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

ACUERDA

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

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

DELEGADO DEL GOBIERNO EN CEUTA

NICOLÁS FERNÁNDEZ CUCURULL

ACTA FINAL Y FIRMA DEL 2º CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA SOCIEDAD PUERTA DE ÁFRICA S.A. Y SU PERSONAL LABORAL.**Por la representación de los trabajadores:**

- **Sindicato U.G.T:**

Doña Blanca Gómez Serra .

Don Javier Torregrosa Román.

- **Sindicato C.S.I.F:**

Don Manuel Bernal Bernal.

- **Sindicato U.S.O:**

Doña Samira Mohamed Ali

- **Sindicato C.C.O.O:**

Doña Fatima Mohamed Ali.

Por la representación empresarial de la Sociedad Puerta de África S.A:

- Don Emilio Carreira Ruiz.

- Don Alberto Solano Valverde.

Asesores:

- Laura Pérez López.

En Ceuta a 10 de enero de 2018, siendo las 12:00, reunidos, en el Palacio de la Asamblea de la Ciudad Autónoma de Ceuta, los miembros al pleno de la Comisión Negociadora para el 2º Convenio Colectivo entre la Sociedad Puerta de África S.A y su Personal Laboral para el periodo del 01 de Enero de 2018 al 31 de Diciembre de 2018, con motivo del cierre de la negociación colectiva y de la aprobación y firma del Convenio Colectivo, en cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos, las partes implicadas en el proceso negociador reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento.

ACUERDAN

Dar por finalizada la negociación colectiva para la elaboración y redacción del Convenio Colectivo entre la Sociedad Puerta de África S.A y S/J Personal Laboral para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, manifestando haber llegado a los acuerdos necesarios para el Convenio Colectivo del periodo designado. Se acompaña texto íntegro que a continuación se suscribe por todos los miembros de la Comisión Negociadora y sus Asesores, a los efectos de acreditar su conformidad con el mismo y para que surta efectos legales, acordando el registro ante la Autoridad competente.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la Negociación Colectiva, en lugar y fecha.

TITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones económicas o profesionales entre la empresa Sociedad Puerta de África, S.A y su personal que presta servicios en la ciudad de Ceuta, quedando establecido su ámbito como Convenio de Empresa.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

Quedan comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio todos aquellos trabajadores, que a partir de su entrada en vigor, lo hagan por cuenta de la empresa mencionada en el ámbito funcional y territorial descrito en el art 1 del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.

Con independencia de la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta, este Convenio Colectivo extenderá su vigencia por el periodo desde el 01 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018, entendiéndose automáticamente prorrogado en su totalidad hasta que las partes firmantes acuerden su renovación o sustitución.

La prórroga será automática de año en año, salvo que hubiera denuncia expresa por alguna de las partes con al menos dos meses de antelación a la fecha de su finalización.

ARTÍCULO 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones establecidas en el presente Acuerdo, que tienen carácter de mínimas, forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica.

En el supuesto de que la Autoridad Judicial competente anulase alguna de sus cláusulas, supondrá la nulidad de las mismas y no de la totalidad del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 5.- CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.

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

Este artículo prevalecerá y será de aplicación también en el supuesto caso de la creación por parte de la Ciudad Autónoma de Ceuta de un Convenio Único para las distintas Sociedades Municipales de la Ciudad.

ARTICULO 6.- CLAUSULA DE GARANTÍA.

Si a la aplicación de este Convenio resultase que algún trabajador pudiera percibir retribuciones totales inferiores a las que viniera percibiendo anteriormente, se le aplicara un complemento personal transitorio y absorbible (PTA), del que se deducirán las sucesivas mejoras que pudieran establecerse en convenios posteriores o los incrementos por ascensos o re clasificaciones que pudieran obtener los trabajadores afectados.

ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigilancia de las condiciones pactadas en el presente Convenio. Estará integrado por cuatro representantes de la empresa y cuatro de los delegados de los trabajadores, que podrán ser asistidos por los asesores que ambas partes estimen oportunos.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes. La convocatoria deberá hacerse por escrito, con tres días hábiles de antelación a la fecha de reunión, en la que deberá constar obligatoriamente una propuesta de orden del día.

La comisión Paritaria emitirá dictamen a las partes sobre cuantas dudas, discrepancias o conflictos surjan como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. Si bien, en ningún caso podrá impedir el ejercicio de las acciones que cualquiera de las partes pueda ejercer ante la Jurisdicción Laboral y Autoridades administrativas correspondientes.

CAPITULO II
CONDICIONES LABORALES

ARTÍCULO 8.- JORNADA LABORAL.

1. Durante la vigencia del convenio la jornada de trabajo máxima será de 37,5 horas semanales. En caso de que durante el periodo de vigencia del Convenio el Gobierno a través del Ministerio correspondiente estableciera una jornada laboral inferior a las 37,5 horas semanales para los empleados públicos, esta reducción de jornada se aplicará automáticamente a este Convenio desde el mismo día de su entrada en vigor.

2. Entre jornada y jornada mediará un descanso mínimo de 12 horas.
3. Todos aquellos trabajadores que realicen una jornada continuada de 7,5 horas tendrán derecho a un descanso de 30 minutos pudiendo ausentarse de las instalaciones de la empresa en dicho tiempo.
4. Desde el 01 de junio al 30 de septiembre (horario de verano), se establece una reducción de 1 hora en la jornada diaria, efectivas a la salida del turno y de 2 horas diarias en la semana de celebración de las fiestas patronales de la Ciudad Autónoma de Ceuta (horario de feria), a la entrada del turno. Si por razones técnicas, de producción o cualquier otro motivo no se pudiera conceder esta reducción de la jornada laboral, el personal afectado compensará esas horas en descanso, el cual será devuelto al trabajador dentro de los 4 meses posteriores a la realización de las mismas tal y como se establece en el art 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Si esta opción tampoco fuera posible, recibirá un plus de 65€ en los meses correspondientes por no concedérsele el horario de verano, y un pago único de 40€ por el horario de feria. Por tanto, en caso de no concederse ni el horario de verano en Agosto (mes que coincide con la feria) ni el horario de feria, el plus a percibir será de 105,00€ (65€ + 40€).

ARTÍCULO 9.- CALENDARIO LABORAL.

La empresa, con la participación del delegado de personal, confeccionará el cuadro de turnos, en el que se hará constar el horario, los turnos de trabajo y descansos de todo el personal afectado por el presente Convenio. Cualquier cambio en el horario de trabajo una vez publicado este se deberá comunicar al Comité de empresa y deberá estar debidamente justificado.

ARTÍCULO 10.- DESCANSO SEMANAL.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de dos días consecutivos de descanso a la semana que no podrán ser compensados de forma alguna.

En la confección de los turnos, se procurará que cada trabajador disfrute de dicho descanso en fin de semana al menos una vez al mes. Si transcurrido el mes no hubiese sido posible el descanso en fin de semana se percibirá un pago de 75€.

ARTÍCULO 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

- 1.- La Empresa Puerta de África se compromete, como medida de fomento del empleo a suprimir las horas extraordinarias.
2. De manera excepcional, debidamente justificadas y autorizadas por el Jefe de Departamento, se podrán realizar trabajos fuera de la jornada laboral establecida, que tendrán la consideración de horas extraordinarias.
3. Tendrán carácter voluntario.
4. Las horas extraordinarias serán compensadas, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa por una de las siguientes fórmulas:

a) Compensación en horas de descanso: el doble del tiempo extra trabajado.

b) Compensación económica:

- 10€ por cada hora trabajada en días laborables.
- 15€ por cada hora trabajada en sábado, domingo, festivos y horario nocturno (de 22:00 a 06:00).

5. La empresa dará conocimiento trimestralmente al Comité de Empresa de la ejecución de horas extraordinarias que se realicen por servicio y persona.

6. El número máximo de horas extraordinarias anuales que podrá realizar un trabajador será de 80 horas.

7. La compensación de las horas extraordinarias deberán producirse dentro de los 4 meses siguientes a su realización tal y como indica el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 12.- FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.

Los días festivos abonables y no recuperables incluidos en el calendario laboral serán compensados por la empresa, a aquel personal que trabaje ese día, de las siguientes maneras:

- a) Acumulándolos a las vacaciones anuales. En este caso se añadirán los días de descanso semanal que correspondieran al período acumulado.
- b) Abonando la cantidad de 120,00€ por festivo trabajado.

A estos efectos se considerará también fiesta abonable y no recuperable el día 03 de mayo (traspasándose al siguiente día hábil en caso de ser en domingo).

Además los trabajadores que hagan los siguientes turnos:

Desde las 16:00h del día 24 de diciembre hasta las 0:00 del 26 de diciembre y desde las 16:00 del 31 de diciembre a las 0:00 del 2 de enero.

Aquellos trabajadores que trabajarán en los días que coincidan con la festividad del IDU AL-FITR (final del Ramadán) y la festividad de IDU AL-AHA (fiesta del sacrificio).

Recibirán una compensación económica de 75,00€. Estas compensaciones no son acumulables con lo que el trabajador comunicará de cuál desea beneficiarse.

Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontando del total de los mismos.

De acuerdo con la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de Julio, de Libertad religiosa y conforme al acuerdo de cooperación del Estado Español con la Comisión Islámica de España de 28 de abril de 1992, las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, podrán sustituir a cualquiera de las establecidas a nivel nacional o local, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables. Tal petición de sustitución será a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas de España, obrando como criterio general la concesión de la permuta de las fiestas siempre que las necesidades del servicio para atención al cliente así lo permitan.

El día de IDU AL-FITR celebra la culminación del Ayuno del Ramadán.

El día de IDU AL-AHA celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

ARTÍCULO 13.- VACACIONES ANUALES.

Durante la vigencia del presente convenio, todos los trabajadores disfrutarán, dentro de cada año natural, de unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables, o prórroga del tiempo trabajado, a razón del salario base, antigüedad, plus de residencia y complemento salarial.

A petición del trabajador las vacaciones podrán dividirse en periodos distintos, sin que ninguno de ellos sea inferior a 5 días laborales.

El calendario de vacaciones se regirá por los cuadros que al efecto se realizarán por la empresa con participación de los delegados de personal, en el último mes del año anterior.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTÍCULO 14.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán disponer, durante la vigencia del mismo, de un máximo de sesenta días de permiso no retribuido, según las necesidades del servicio, que deberán solicitar con una antelación mínima de un mes. Finalizado el permiso, la incorporación al puesto de trabajo será de forma inmediata.

ARTÍCULO 15.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se indican. Los disfrutes de dichas licencias se concederán en días naturales:

1. Licencia por matrimonio o unión de hecho, 16 días.
 2. Casamiento de hijos, 2 días.
 3. Casamiento de hermanos, 1 días.
 4. Por fallecimiento de ascendentes o descendientes hasta segundo grado de consanguinidad, 5 días.
 5. Nacimiento o adopción de hijo, 2 días.
 6. Comunión o bautizo de hijos o nietos, 1 día. Aquellos trabajadores que profesen otras religiones distintas de la cristiana tendrán el mismo permiso con sus instituciones religiosas afines.
 7. Enfermedad grave u hospitalización de ascendentes o descendientes directos, hermanos políticos o su cónyuge, 3 días si es en la misma localidad y 5 si es fuera de la localidad, previa certificación médica.
 8. Por asuntos propios, 8 días, los cuales no podrán unirse a las vacaciones.
- Los disfrutes de estos días se podrán denegar en temporada alta siempre que las necesidades del servicio en esta temporada así lo exijan.
9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
 10. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de actitud y evaluación en centro oficiales de formación, 10 días al año.
 11. Por mudanza, 2 días.
 12. Las retribuciones de las licencias anteriormente mencionadas, serán con arreglo al salario real percibido en un día efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 16.- ESTABILIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

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

Aquel, tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de trabajo, que no podrán modificarse unilateralmente por la empresa. Cualquier modificación de las mismas, habrá de llevarse a cabo en la forma legalmente establecida.

ARTÍCULO 17.- MODIFICACIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de la empresa que implique modificación en las condiciones de trabajo, será precisa la participación del comité de empresa o delegado de personal.

ARTÍCULO 18.- CONTRATO DE TRABAJO.

De acuerdo con la legislación laboral vigente, la empresa facilitará a los Delegados de Personal, copia básica de los contratos realizados. Se facilitarán dentro de los cinco días siguientes a su formalización.

ARTÍCULO 19.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, se acuerda que en caso de disolución y/o venta en cualquiera de sus formas a cualquier persona física o jurídica de la empresa Puerta de África S.A. La Ciudad Autónoma de Ceuta absorberá al personal fijo afectado por este Convenio en un puesto de similar categoría profesional en algunas de las restantes Sociedades Municipales dependientes de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

ARTÍCULO 20.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en el seno de la empresa Puerta de África S.A., no tendrán otras limitaciones que las exigidas por la titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y por pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que las justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar al delegado de personal.

ARTÍCULO 21.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Será prioritaria la atención de la empresa a la salud laboral y a la prevención de riesgos en el trabajo. Para ello dispondrá de todos los elementos y medios de trabajo requeridos por la vigente legislación, a este fin se tendrán en cuenta rigurosamente las disposiciones recogidas en la Ley de Prevención de riesgos Laborales, Ordenanzas y reglamentos Oficiales Vigentes.

ARTÍCULO 22.- PRENDA DE TRABAJO.

Para el desarrollo de sus funciones, todo trabajador tiene derecho a recibir cuatro uniformes cada año (dos de verano y otros dos de invierno). Los mismos serán los idóneos para las condiciones climatológicas y el trabajo que cada uno efectúe. Estos uniformes quedarán en propiedad de los trabajadores.

En el caso que por las condiciones especiales del trabajo se deteriorará algún uniforme antes de la fecha indicada, la empresa dotará de dicha prenda previa entrega de la misma.

Asimismo, cada trabajador recibirá un solo pago anual de 50€ en el mes de enero en concepto de calzado.

CAPÍTULO III**CONDICIONES SOCIALES****ARTÍCULO 23.- INCAPACIDAD TEMPORAL.**

En caso de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal con al menos tres meses de antigüedad en la empresa en situación de incapacidad laboral transitoria percibirá con cargo a la Empresa, por el periodo máximo de un año, la diferencia hasta el 100% del salario íntegro.

ARTÍCULO 24.- PÓLIZA DE SEGURO.

La empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente derivados de accidente de trabajo, garantizando al trabajador una indemnización de dieciocho mil euros (18.000€) que percibirá el trabajador o sus herederos, independientemente de lo que regule la autoridad competente y la legislación laboral en esta materia. El importe de las primas e impuestos de esta póliza de seguro, serán por cuenta de la empresa, que una vez suscrita, facilitará copia de la misma al delegado de personal.

ARTÍCULO 25.- JUBILACIÓN.

La empresa concede un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que con diez años como mínimo de antigüedad en la misma, se jubilen durante la vigencia del Convenio.
Su cuantía ira en función de la siguiente escala.

Jubilación voluntaria a:

Los 60 años, 14 mensualidades	Los 61 años, 12 mensualidades.
Los 62 años, 10 mensualidades	Los 63 años, 8 mensualidades.
Los 64 años, 6 mensualidades	Los 65 años, 4 mensualidades.

Dichas mensualidades estarán calculadas sobre el salario base, plus de antigüedad y plus de residencia. Si cumplidos los 65 años y dos meses más, el trabajador que no solicitase la jubilación perdería el derecho a este complemento, salvo que no acreditase periodos de cotización suficientes, para acceder a las prestaciones por dicha contingencia. En caso de fallecimiento del trabajador durante el transcurso del año que precede a la jubilación con 65 años, serán sus descendientes los que perciban el complemento, acreditados su carácter de herederos, por lo medios legalmente establecidos.

Para evitar que se pueda presentar el supuesto de abono de varias indemnizaciones en un mismo año, se acuerda que la empresa, si así lo decide, eligiendo este por orden de antigüedad en la empresa. Los trabajadores que igualmente hayan hecho uso de ese derecho percibirán las referidas ayudas en los años inmediatamente sucesivos, siguiendo el orden de antigüedad antedicho, y quedando bien entendido que se les retribuirá con el importe de la indemnización correspondiente a la edad en la que efectivamente se hayan jubilado.

ARTÍCULO 26.- 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 jornada diaria o turno de vacaciones. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite que cursa con regularidad estos estudios y que tengan relación con la actividad habitual en la empresa.

ARTÍCULO 27.- MATERNIDAD.

Se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

ARTÍCULO 28.- PREMIO POR MATERNIDAD Y NATALIDAD.

Se establece con carácter general para todos los trabajadores de la empresa una ayuda única por contraer matrimonio, de doscientos euros (200€) y de ciento cincuenta euros (150€) por nacimiento o adopción de hijo/a.

ARTÍCULO 29.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Se crea un fondo de treinta mil euros (30.000€) para la concesión de anticipos a sus trabajadores para hacer frente a las necesidades familiares urgentes, por importe máximo de tres mil euros (3.000€) cada uno de ellos y con un tope de 12 solicitudes como máximo y hasta tanto no sean reintegrados en su totalidad.

La Comisión Mixta estará facultada a la vista de las solicitudes de anticipos a fraccionar los mismos según las peticiones y necesidades.

Los solicitantes deberán acreditar la situación económica de la unidad familiar.

En caso de que solamente trabaje uno de los miembros deberá adjuntar declaración jurada del resto de los miembros de la unidad familiar que en edad superior a 16 años no trabajen, así como copia de la declaración de la RENTA del año anterior e informe de los Delegados de Personal o del Comité de Empresa.

Las solicitudes deberán enviarse al jefe de administración, las cuales serán entregadas a la Comisión Mixta, que será quien efectúe la selección. Posteriormente serán aprobadas por la Dirección de la Empresa.

En caso de urgente necesidad, la Dirección junto al jefe de administración tendrá la potestad de la concesión de algunos de los citados créditos.

Una vez concedidos los préstamos se reintegrarán en un plazo máximo de 30 mensualidades.

Definitivamente concedidos los créditos se entregarán al mes siguiente de su concesión.

La falta de algún documento o requisito exigido supone la exclusión definitiva y por lo tanto la denegación de la solicitud.

ARTÍCULO 30.- BOLSA DE VACACIONES.

En concepto de bolsa de vacaciones la empresa abonará a cada trabajador con antigüedad de un año ininterrumpido, la cantidad de trescientos euros (300€), al inicio de sus vacaciones, cantidad que se pagará por la empresa una sola vez en el año y por idéntico importe para todos y cada uno de los trabajadores.

ARTÍCULO 31.- EXCEDENCIAS.

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

La excedencia no podrá ser inferior a 4 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 finalización de la excedencia.

El trabajador excedente durante el tiempo de excedencia conservará el 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 la plaza, ofertando previamente a los trabajadores fijos de plantilla por promoción interna.

ARTÍCULO 32.- AYUDAS ESCOLARES Y SOCIALES.

Todos los trabajadores fijos de Puerta de África S.A. con hijos a su cargo que cursen estudios en centros oficialmente reconocidos tendrán derecho a una ayuda única anual por hijo/a, previa certificación por los siguientes importes:

1. Guardería: 50% de la matrícula y 30€ por cada mensualidad.
2. Estudios preescolares: pago único de 250€.
3. Estudios de primaria: pago único de 250€.
4. E.S.O: pago único de 250€.
5. Bachiller/F.P.: pago único de 250€.
6. Estudios Universitarios, posgrados y Másteres: 250€ en concepto de material escolar + el importe de la matrícula hasta un máximo de mil euros (1000€).

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

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

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

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

Igualmente se establece un fondo anual de tres mil euros (3000€) donde también serán beneficiarios cónyuges e hijos, para ayudas a gastos de prótesis, entendiéndose por tales las ortopédicas permanentes o temporales, las especiales (gafas, lentillas, corseés). Siempre y cuando se justifique que no están percibiendo este tipo de ayudas por otras vías.

Todos los trabajadores que soliciten las ayudas deberán presentar los documentos requeridos en los 6 primeros meses del año. Abonándose el 50% del importe de la factura.

Si la cuantía a pagar a los distintos solicitantes excediera de los 3000€, estos se repartirán a partes iguales.

Si pasados los 6 primeros meses y repartidas las ayudas correspondientes no se hubiera agotado el fondo de 3000€, se abriría hasta final de año un segundo periodo de solicitudes con el importe restante, prevaleciendo las mismas condiciones en su adjudicación.

ARTÍCULO 33.- GARANTÍA “AD PERSONAM”.

Se respetará las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio manteniéndose estrictamente “ad personam”. Se garantizan los complementos y retribuciones fijas y variables que viniese cobrando el trabajador a la entrada en vigor del I convenio colectivo de la empresa.

CAPÍTULO IV
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PERSONAL.

ARTÍCULO 34.- 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 Profesional I. Grupo Profesional II. Grupo Profesional III. Grupo Profesional IV. Grupo Profesional V.

El acoplamiento a grupos y categorías profesionales de los trabajadores afectados por el Convenio de hará teniendo en cuenta titulaciones, aptitudes profesionales y el contenido general de las funciones que actualmente desempeña cada uno de ellos.

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

ARTÍCULO 35.- 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 eventual. Personal interino.

ARTÍCULO 36.- PLANTILLA FIJA.

Estarán integradas por los puestos de trabajo que, distribuidos por categorías dentro de cada grupo profesional, sean precisos para realizar en cada puesto de trabajo las funciones y tareas que son necesarias, según especificaciones del vigente Acuerdo Laboral del ámbito estatal para el Sector de Hostelería, atendidas las exigencias de la actividad empresarial. El presente Convenio establece la plantilla estructural mínima exigible para desarrollar la actividad empresarial, en base a la siguiente distribución.

DEPARTAMENTO	NÚMERO DE TRABAJADORES	TIPO DE CONTRATO
Servicios Técnicos	4	INDEFINIDO
Recepción	8	INDEFINIDO
Pisos	10	INDEFINIDO
Limpieza	2	INDEFINIDO
Lavandería	2	INDEFINIDO
Comedor	3	INDEFINIDO
Restaurante	1	INDEFINIDO
Lobby bar	3	INDEFINIDO
Cocina	7	INDEFINIDO
Calidad	1	INDEFINIDO
Departamento Comercial	1	INDEFINIDO
Administración	3	INDEFINIDO
Créditos	1	INDEFINIDO
Economato	1	INDEFINIDO
Dirección	1	INDEFINIDO

ARTÍCULO 37.- PERSONAL EVENTUAL.

Cuando la empresa necesite de la contratación de personal eventual con contratos de duración determinada se podrán realizar en los supuestos y en la manera establecida en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 38.- PROVISIÓN DE VACANTE MEDIANTE EL SISTEMA DE PROMOCIÓN INTERNA.

La cobertura de vacantes mediante sistema de promoción interna en los que se valoren exclusivamente los méritos se regirá por las siguientes reglas:

1. La empresa con una antelación de al menos diez días publicará en el tablón de anuncios, la oportuna convocatoria de las vacantes, en las que se hará constar, previa participación con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, los criterios de valoración o baremo para la selección.
2. Todos los trabajadores que reúnan los requisitos o aptitudes profesionales establecidas en la convocatoria tendrán derecho a concursar.
3. En caso de alcanzar dos o más candidatos la misma valoración, la vacante será ocupada por el más antiguo en la empresa.

4. La valoración de los méritos será efectuada por un tribunal, cuya composición será acordada por la empresa, que igualmente designará a sus miembros. Un tercio de dichos miembros, al menos, será nombrado a propuesta de la representación de los trabajadores.
5. Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción al mes. Si durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad del seleccionado, este volverá a su anterior puesto de trabajo, procediendo a una nueva convocatoria de la vacante.
6. De no reunir los candidatos los requisitos y aptitudes profesionales exigidas, la vacante podrá ser cubierta mediante personal ajeno a la empresa.

La única excepción a la promoción interna será la que se produzca cuando se trate de vacantes que afecten a puestos comprendidos en el grupo profesional I, dada la carga de responsabilidad y confianza que requieren aquellos, operando en los mismos la designación directa por la empresa.

CAPÍTULO V

FUNCIONES PROFESIONALES

ARTÍCULO 39.- CRITERIO GENERAL.

El desempeño de las funciones profesionales, así como el contenido de la prestación laboral, viene determinado por el encuadre del trabajador a un Grupo Profesional y a una determinada Categoría Profesional, según lo previsto en el presente Convenio. Asimismo, las funciones de cada puesto de trabajo será el establecido en el V acuerdo Estatal de Hostelería (ALEH V).

A) Grupos profesionales del área funcional primera. Dirección. Recepción-Conserjería, Relaciones Túblicas, Administración y Gestión.

Grupo 0.

Director de operaciones

Grupo I.

Jefe/a recepción.
Jefe/a comercial.
Jefe/a de administración.
Jefe/a de calidad.
Jefe/a de créditos.
Jefe/a de personal.

Grupo II.

2º Jefe/a de recepción.
Recepcionista.
Primer conserje de día.
Administrativo/a.
Oficial de contabilidad.
Comercial.
Técnico en prevención de riesgos laborales.

Grupo III.

Ayudante/a recepción y/o conserjería.
Telefonista.
Ayudante/a administrativo.
Auxiliar recepción y conserjería.

Grupo IV.

Vigilante de noche.

B) Grupos profesionales del área funcional segunda. Cocina y Economato.

Grupo I.

Jefe/a cocina.
Jefe/a de catering.
Jefe de Economato.

Grupo II.

Jefe/a de Partida.
2º Jefe/a de cocina.
Encargado de Economato.

Grupo III.

Cocinero/a.
Repostero/a.

Grupo IV.

Ayudante de Cocina.
Ayudante de Repostero/a.
Ayudante de Economato.
Marmitón.
Pinche.
Fregadora.
Mozo de almacén.

C) Grupos profesionales del área funcional tercera. Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades, y Pista para catering**Grupo I.**

Primer Jefe de comedor.
Jefe de sala.
Jefe de sector.

Grupo II.

Segundo Jefe de comedor.
Segundo jefe de sala.

Grupo III

Camarero/a
Sumiller
Barman.

Grupo IV.

Ayudante de camarero/a.
Ayudante de Barman.
Dependiente de segunda.

D) Grupos profesionales del área funcional cuarta. Pisos y Limpieza.**Grupo I.**

Gobernanta.

Grupo II.

subgobernanta.

Grupo III.

Encargada de lencería y lavadero.

Grupo IV.

Camarera de pisos.
Costurera.
Lavandera.
Planchadora.
Mozo de Limpieza.
Limpiadora.

E) Grupos profesionales del área funcional quinta. Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares.**Grupo I.**

Jefe general de mantenimiento.

Grupo II.

Oficial de mantenimiento.

Grupo III.

Ayudante de mantenimiento.

CAPITULO VI
CONDICIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 40.- SALARIO BASE.

El Salario Base Mensual para cada grupo profesional es el que se especifica en el cuadro anexo I del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 41.- PLUS DE RESIDENCIA.

Se establece un plus de residencia equivalente al 25% del salario base.

ARTÍCULO 42.- TRABAJO NOCTURNO.

Cuando por necesidades del servicio hubiera que realizarse trabajos entre las 22:00h y las 06:00h, estos trabajadores percibirán, en concepto de plus de nocturnidad, la cantidad de 1,00€ por cada hora trabajada en esta franja horaria.

ARTÍCULO 43.- QUEBRANTO DE MONEDA.

El personal que realice entre sus funciones operaciones de cobros y/o cambios de dinero percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad mensual de cuarenta euros (40€).

ARTÍCULO 44.- PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece un plus de transporte mensual de 60,00€ para todos los trabajadores.

ARTÍCULO 45.- PLUS DE CONVENIO.

Se establece un Plus de Convenio de carácter mensual que percibirán todos los trabajadores de 329,78€.

ARTÍCULO 46.-ANTIGÜEDAD.

El trabajador percibirá por cada trienio cumplido de antigüedad la cantidad equivalente al 6% del salario base establecido en el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 47.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

Al objeto de buscar la mayor productividad, implicación y motivación entre los trabajadores, la empresa Puerta de África S.A. repartirá a partes iguales entre todos sus trabajadores el 3% del beneficio anual obtenido (ingresos corrientes – gastos corrientes). El pago se producirá en la nómina del mes de enero del año posterior.

ARTÍCULO 48.- REVISIONES SALARIALES.

Durante cada uno de los años de vigencia del presente, todos los conceptos económicos serán revisados incrementándolos conforme al IPC real del ejercicio inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 49.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen tres pagas extraordinarias que se abonaran respectivamente en los meses de junio, octubre y diciembre. Estas pagas estarán integradas por el salario base, antigüedad, residencia, plus de convenio y plus de vinculación a la Bonificación.

ARTÍCULO 50.- PLUS DE VINCULACIÓN A LA BONIFICACIÓN.

En aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas en el apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla, desarrolladas por la Orden TAS 471/2004 de 26 de febrero, y al Acuerdo de 25 de marzo de 2004 rubricado entre la Confederación de Empresarios de Ceuta, y los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, se acuerda lo siguiente:

* Que como consecuencia de la plantación de las bonificaciones contenidas en la Orden TAS/471/2004, con efectos 1 de Abril 2004, los trabajadores incluidos en los sectores de Comercio, Hostelería, Industria (excepto agua y energía), Agencias de Viajes, Operadores Turísticos y otras actividades de apoyo turístico, conforme a la clasificación de actividades contenida en el Real Decreto 1560/1992 de 18 de diciembre por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE -93), percibirán un 0,8% de su Salario Base, por cada 5 puntos porcentuales de bonificación que efectivamente se practiquen las empresas, Dado que inicialmente, la referida Orden establece un porcentaje de bonificación para las empresas de un 40%, los trabajadores percibirán desde la fecha indicada del 01 de Abril de 2004 un 6,4% de su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias. En el supuesto de que el referido porcentaje de bonificación fuera objeto de modificación o supresión, igualmente se practicaría con carácter inmediato, la correspondiente variación o supresión de la cantidad a abonar a los trabajadores, conforme al procedimiento establecido en este punto.

* Los trabajadores que causen baja en la empresa durante el transcurso de un mes determinado, percibirán el referido plus con ocasión de la liquidación y saldo de la relación laboral.

* Los trabajadores contratados en formación o aprendizaje, no percibirán el plus objeto del presente artículo.

* El abono de esta cantidad queda expresamente vinculado a la efectividad y mantenimiento de la bonificación en las cuotas a la Seguridad Social que los justifican, de tal forma, que la desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa de la bonificación empresarial, llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a los trabajadores del referido complemento retributivo.

ARTÍCULO 51.- HORA ORDINARIA.

El moduló para el cálculo de la hora ordinaria será el cociente que resulte de dividir el salario base de cada trabajador, más los complementos personales de puesto de trabajo, de residencia y de vencimiento periódico superior a un mes, referidos todos ellos a la semana normal de trabajo, por el número de horas de trabajo a la semana.

Es decir, se utilizará la siguiente formula:

$$\begin{array}{rcl} \text{Total, retribuciones anuales} & & \text{X} \\ & = \text{X} & \\ 52 \text{ semanas del año} & & 37,5 \text{ horas jornada laboral} \\ & & = \text{Valor hora} \end{array}$$

ARTÍCULO 52.- GUARDIAS DE DIRECCIÓN.

Se remunerará a los trabajadores que realizan Guardias de Dirección por su alto grado de responsabilidad, especialización y dedicación que supone tal puesto, una cantidad mensual de 152,58€ mensuales. Las personas que realicen dichas guardias serán las designadas por la Dirección. Los jefes de departamento que a la firma de este Convenio realizan las guardias seguirán realizándolas.

CAPITULO VII
FORMACIÓN

ARTÍCULO 53.- PLANES DE FORMACIÓN.

La empresa Puerta de África S.A. desarrollará un plan de formación con la participación de la representación legal de los trabajadores, con fondos propios, con el fin de que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos de en relación con su puesto de trabajo.

Se podrá conceder autorización dentro de la jornada laboral a los trabajadores para la realización de cursos organizados por la empresa y otros organismo públicos o privados.

CAPITULO VIII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 54.- FALTAS Y SANCIONES.

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

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

ARTÍCULO 55.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como el factor humano de trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

ARTÍCULO 56.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador y al delegado de personal o Comité de Empresa haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el entrante de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones, se dará cumplimiento a los dispuesto en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el 10.3.3. de la Ley Orgánica de Libertad sindical.

ARTÍCULO 57.- FALTAS LEVES.

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

ARTÍCULO 58.- FALTAS GRAVES.

- 1- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo cometidas en el periodo de un mes o bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

- 2- Faltar dos días al trabajo durante un periodo de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de esas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
- 3- El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.
- 4- No comunicar con la puntualidad debida, las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedas afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinará la calificación como falta muy grave.
- 5- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 6- La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta de trabajo.
- 7- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa o personal delegado de la misma en el ejercicio de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificado como falta muy grave.
- 8- Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
- 9- Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
- 10- Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia de público que trasciendan a éste.
- 11- Emplear para uso propio, artículo, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.
- 12- La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada como falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 13- La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
- 14- No atender al público, con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se clasificará como falta muy grave.
- 15- No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 16- La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos, u otras medidas administrativas, que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería, y en particular, todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.
- 17- La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo para sí, para otros trabajadores o terceras personas, o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 18- El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
- 19- La falta de aseo o limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
- 20- La reincidencia de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

ARTÍCULO 59.- FALTAS MUY GRAVES.

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

ARTÍCULO 60. CLASES DE SANCIONES.

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

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

A) Por faltas leves:

- 1- Amonestación
- 2- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

- 1- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

- 1- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- 2- Despido disciplinario.

ARTÍCULO 61.- PRESCRIPCIÓN

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

CAPÍTULO IX
DERECHOS SINDICALES**ARTÍCULO 62.- 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.

La empresa vendrá obligada a facilitar los locales de que disponga de la forma más apta posible.

ARTÍCULO 63.- GARANTÍAS SINDICALES.

La empresa garantizará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir ni perjudicar de otras formas a causa de la afiliación 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 64.- COBRO DE CUOTAS SINDICALES.

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.

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

ARTÍCULO 65.- DERECHO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Los delegados de personal tendrán derechos y competencias previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 66.- DELEGADOS SINDICALES.

Las centrales sindicales que hayan obtenido al menos el 10% de los votos de las Elecciones Sindicales celebradas en el Empresa, podrán constituir en el centro de trabajo las correspondientes secciones sindicales. Estas elegirán un delegado sindical, cuyas funciones serán las siguientes:

- 1- Representar y atender 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 el comité de empresa, de acuerdo con lo regulado en la Ley.
- 4- Tendrán acceso a la información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en la legislación vigente.
- 5- Tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley que los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2018/2019

GRUPO	SALARIO BASE
0 (DIRECCIÓN)	A Negociar con la empresa.
I	865,54 €
II	814,19 €
III	769,96 €
IV	721,92 €

AUTORIDADES Y PERSONAL CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

347.- El Excmo. Sr. Presidente de la Ciudad Autónoma de Ceuta, D. Juan Jesús Vivas Lara, en uso de las facultades conferidas por la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, ha resuelto dictar con esta fecha el siguiente

D E C R E T O

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.1 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, **HE RESUELTO:**

Primero.- Declarar el cese, a petición propia, de don José Torrado López como Presidente de la Autoridad Portuaria de Ceuta, agradeciéndole los servicios prestados.

Segundo.- Dar traslado del presente decreto al Ministro de Fomento y poner en conocimiento del Pleno de la Asamblea de la Ciudad de Ceuta.

Tercero.- El presente decreto surtirá efectos a partir del día siguiente al de su fecha.

Cuarto.- Publíquese en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta y en el Boletín Oficial del Estado.

Ceuta, 18 de mayo de 2018.

DOY FE:

LA SECRETARIA GENERAL

EL PRESIDENTE

M^a Dolores Pastilla Gómez

Juan Jesús Vivas Lara

348.- El Excmo. Sr. Presidente de la Ciudad Autónoma de Ceuta, D. Juan Jesús Vivas Lara, en uso de las facultades conferidas por la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, ha resuelto dictar con esta fecha el siguiente

D E C R E T O

Encontrándose vacante la Presidencia de la Autoridad Portuaria de Ceuta y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.1 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, considerando que don Rafael Rodríguez Valero reúne condiciones de idoneidad y reconocida competencia profesional, **HE RESUELTO:**

Primero.- Nombrar a don Rafael Rodríguez Valero como Presidente de la Autoridad Portuaria de Ceuta.

Segundo.- Dar traslado del presente decreto al Ministro de Fomento y poner en conocimiento del Pleno de la Asamblea de la Ciudad de Ceuta.

Tercero.- El presente decreto surtirá efectos a partir del día siguiente al de su fecha.

Cuarto.- Publíquese en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta y en el Boletín Oficial del Estado.

Ceuta, 18 de mayo de 2018.

DOY FE:

LA SECRETARIA GENERAL

EL PRESIDENTE

M^a Dolores Pastilla Gómez

Juan Jesús Vivas Lara

352.- El Excmo. Sr. Presidente de la Ciudad de Ceuta en uso de las facultades conferidas por el artículo 14 del Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 1/1995) y los artículo 21 de la Ley 7/85 y 24 del Real Decreto Legislativo 781/86, ha resuelto dictar con esta fecha el siguiente

DECRETO.-

Debiéndome ausentar de la Ciudad el próximo día 22 de mayo, a partir de las 16:00 horas, visto lo dispuesto en el artículo 5, punto 5 del Reglamento de Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad de Autónoma de Ceuta y demás disposiciones concordantes del Régimen Local, así como Resolución de esta Presidencia de fecha 20 de septiembre de 2017, publicado en el BOCCE ORDINARIO nº 5717 de fecha 29 de septiembre de 2017.

VENGO EN DISPONER:

1º.- Que asuma la Presidencia, con carácter accidental, la Excmo. Sra. Consejera de Presidencia y Relaciones Institucionales, doña María Isabel Deu del Olmo, desde el próximo día 22 de mayo, a partir de las 16:00 horas y hasta mi regreso.

2º.- Publíquese este Decreto en el Boletín Oficial de la Ciudad.

DOY FE:

LA SECRETARIA GENERAL

EL PRESIDENTE

M^a Dolores Pastilla Gómez

Juan Jesús Vivas Lara

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

342.- El Excmo. Sr. Consejero de Fomento, Néstor José García León, con fecha 14.05.18, ha dispuesto lo siguiente:

ANTECEDENTES DE HECHO.-

1º) Con fecha 19/05/2.017 y nº de B.O.C.CE nº 5.679, se procedió a publicar la Convocatoria y Bases del PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR UNA LICENCIA PROVISIONAL SOBRE EL DOMINIO PÚBLICO, POR PLAZO DE 1 AÑO (PRORROGABLE), EN RÉGIMEN DE USO COMÚN ESPECIAL, PARA LA INSTALACIÓN, APROVECHAMIENTO Y UTILIZACIÓN DE UN KIOSCO DESMONTABLE HOMOLOGADO, Y CON DESTINO A LA VENTA DE GOLOSINAS Y/O PERIÓDICOS Y REVISTAS. Asimismo, se aprobaron dos posibles emplazamientos previo Informe Técnico nº 1.181/2.016, de 1 de diciembre.

2º) Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, se ha recibido a través del Registro General de la Ciudad una única instancia, dándose traslado a la Comisión de Valoración de Kioscos, creada mediante **Decreto del Excmo. Consejero de Fomento de 17/07/2.017 (B.O.C.CE nº 5.701 de 04/08/2.017)**. Al objeto de emitir la pertinente propuesta de adjudicación provisional, la Comisión procedió al análisis de la solicitud presentada, comprobando que la misma cumplía con los **requisitos** establecidos en el punto 6º de las **Bases de la Convocatoria** y procedió a realizar la **baremación de la solicitud** conforme a los criterios de adjudicación recogidos en el punto 10º de las mismas, levantándose acta por los funcionarios actuantes con fecha 14 de marzo de 2.018. El resultado de la baremación efectuada ha sido la siguiente:

PROPUESTA PROVISIONAL DE ADJUDICACIÓN DE LICENCIA PARA LA INSTALACIÓN DE KIOSCO CONVOCATORIA BOCCE Nº 5.679 DE 19/05/2.017 (TOTAL SOLICITUDES ADMITIDAS: 1)				
Nº ORDEN	SOLICITANTE	NIF	TOTAL PUNTOS CRIT. ADJUD.	EMPLAZAMIENTO SOLICITADO ----- TIPO DE KIOSCO
1º	D. MIZZIAN ALARCÓN ABSELAM	45.095.816-S	25 PUNTOS	E.-2 POL. VIRGEN ÁFRICA.-Pza. D. Fernando Infante.-esquina Pol. Virgen África ----- GOLOSINAS - PERIÓDICOS Y REVISTAS

Asimismo, la Comisión acordó que en el supuesto de no efectuarse reclamaciones al acuerdo provisional que en su caso adoptara el órgano competente, dicha propuesta adquiriría el carácter de definitiva, sin necesidad de efectuar una nueva reunión para este cometido.

3º) Elevada la valoración de la Comisión al **Excmo. Consejero de Fomento**, éste procedió con fecha 12 de abril de 2.018, a emitir **Acuerdo provisional de adjudicación** de la respectiva licencia, proponiendo al único solicitante como adjudicatario. Asimismo, se procedió a la exposición del acuerdo en el tablón de anuncios de la Ciudad, al objeto de que las personas que tuvieran la consideración de interesadas en el presente procedimiento pudieran efectuar las reclamaciones que estimasen oportunas, dando así cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 5º del punto 12 de las Bases de la Convocatoria.

4º) Transcurrido el plazo mencionado en el apartado anterior, no se tiene constancia de la presentación de reclamación alguna ante este organismo, por lo que considerando lo acordado por la Comisión, en su reunión de fecha 14/03/2.018, se entiende que la propuesta efectuada por dicho órgano colegiado ha adquirido el carácter de definitiva. De este modo y ante la inexistencia de reclamaciones procede elevar a definitivo el acuerdo provisional de adjudicación que fue adoptado por esta Consejería con fecha 12 de abril de 2.018.

A la vista de las actuaciones practicadas e informes emitidos, así como de los hechos constatados anteriormente descritos, resultan de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS JURÍDICOS.-

PRIMERO

La Ordenanza reguladora del otorgamiento, aprovechamiento y utilización de Kioscos de la Ciudad Autónoma de Ceuta (B.O.C.C.E. nº 4.613, de 2 de marzo de 2007), tiene por objeto la regulación del régimen jurídico a que debe someterse el otorgamiento, aprovechamiento y utilización de los kioscos descritos en el art 2 de la citada norma. Así, el artículo permite varios tipos de kioscos entre los que se encuentran los siguientes : a) Kioscos para venta de golosinas y f) Kioscos para venta de periódicos y revistas.

SEGUNDO

El artículo 4 de la Ordenanza reguladora antes mencionada establece que los emplazamientos de los kioscos, así como los diferentes tipos, se determinarán con carácter previo al otorgamiento de licencia por el órgano competente de la Ciudad, previo informe favorable de los Servicios Técnicos correspondientes. En este sentido, consta el expediente Informe Técnico nº 1.181/2.016 de 1 de diciembre de 2.016 en cumplimiento de este extremo.

Asimismo, el artículo 6 de la Ordenanza, dispone lo siguiente: 1. Tratándose de un uso común especial, el aprovechamiento y utilización de los kioscos descritos en el art 2 de la Ordenanza se sujetará a licencia, que tendrá del carácter de provisional a los efectos contemplados en el art 39 de la Ordenanza Reguladora de la Disciplina, rigiéndose, en lo relativo al proyecto de actuación urbanística, por los artículos 2.4.14.2.C-e) y 2.4.15 de las Normas Urbanísticas del Plan General de Ordenación Urbana, al ser consideradas actuaciones provisionales que se acometen o establecen por un tiempo limitado o precario, quedando circunscritas a otros actos comunitarios al aire libre, por tener la duración determinada de un año, sin perjuicio de la posibilidad de prórroga, que en todo caso será potestativa para la Ciudad Autónoma de Ceuta. 2. Las licencias se otorgarán directamente a quienes reúnan los requisitos expresados en el artículo anterior y presentaren la documentación preceptiva, salvo si por cualquier circunstancia se limitare el número de las mismas, en cuyo caso lo serán por licitación de entre los que reúnan estos requisitos y, si no fuere posible, mediante sorteo.

TERCERO

El artículo 45.1 apartado b) de la Ley 39/2.015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), dispone que en todo caso, los actos administrativos serán objeto de publicación, surtiendo ésta los efectos de la notificación, cuando se trate de actos integrantes de un procedimiento selectivo o de concurrencia competitiva de cualquier tipo. En este caso, la convocatoria del procedimiento deberá indicar el medio donde se efectuarán las sucesivas publicaciones, careciendo de validez las que se lleven a cabo en lugares distintos.

Asimismo el artículo 45.3 preceptúa que la publicación de los actos se realizará en el diario oficial que corresponda, según cual sea la Administración de la que proceda el acto a notificar.

CUARTO.- Las Bases de la Convocatoria que han regido el presente procedimiento han sido objeto de publicación en el B.O.C.C.E nº 5.679 fecha 19/05/2.017, y resultan de obligado cumplimiento para el adjudicatario de la licencia.

QUINTO.- Competente en la materia resulta el Excmo. Sr. Consejero de Fomento, en virtud del Decreto de Presidencia de 20.09.2017 (BOCCE nº 5.717 de 29.09.2017) por el que se establece la estructura de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta y nº 5.715, de 22.06.2015, por el que se dispone el nombramiento del Consejero de Fomento (BOCCE Extraord. nº 11, de 23.06.2015).

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación se acuerda la siguiente

PARTE DISPOSITIVA.-

1º.- Se adjudica a **D. Mizzian Alarcón Abselam (D.N.I.: 45.095.816-S) LICENCIA PROVISIONAL SOBRE EL DOMINIO PÚBLICO, POR PLAZO DE 1 AÑO (PRORROGABLE), EN RÉGIMEN DE USO COMÚN ESPECIAL, PARA LA INSTALACIÓN, APROVECHAMIENTO Y UTILIZACIÓN DE UN KIOSCO DESMONTABLE MODELO ALHAMBRA, CON DESTINO A LA VENTA DE GOLOSINAS, PERIÓDICOS Y REVISTAS**, cuyo emplazamiento deberá efectuarse en **POLÍGONO VIRGEN DE ÁFRICA: Inmediaciones de la Plaza Infante D. Fernando.-Esquina Polígono de África.**

2º. Se le comunica al interesado que la autorización anterior **queda condicionada al cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ordenanza Reguladora de Ocupación del Dominio Público de la Ciudad mediante kioscos**, en particular las contenidas en el art. 3.-características de las instalaciones y art. 13.-Obligaciones, así como a lo dispuesto en las **Bases de la Convocatoria** indicadas en el apartado cuarto de los fundamentos jurídicos de la presente Resolución y demás normativa que resulten de aplicación, disponiendo del plazo de UN MES, desde el día siguiente a la recepción de la presente Resolución para la aportación de la documentación indicada en el apartado 5º del punto 12 de las referidas Bases y de TRES MESES, computados de la misma forma, para proceder al inicio de la actividad debiendo en este último caso atenderse a lo preceptuado en el apartado 6º del mismo punto de las Bases antes mencionado.

El autorizado queda igualmente obligado al cumplimiento de las normas dictadas por los Servicios Técnicos que se incorporarán en el pertinente Informe, debiendo efectuarse este último una vez se notifique la presente Resolución al interesado. Una vez emitido el Informe Técnico será comunicado al interesado así como a los Servicios Tributarios de la Ciudad, estos últimos a los efectos de conocimiento y liquidación de las tasas correspondientes.

4º.- De la presente resolución se dará traslado a los servicios de la Policía Local.

5º.- Comunicar la presente Resolución al interesado y ordenar su publicación en el Tablón de Anuncios de la Ciudad y en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta. (B.O.C.C.E).

Lo que se notifica y comunica, de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 40 y 45 de la Ley 39/2.015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), indicándose que contra este Decreto que agota la vía administrativa, y en cumplimiento de lo previsto en el art. 112.1 de la LPACAP, podrá interponer recurso potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de dicha Ley, ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de UN (1) MES, contado desde el día siguiente a la notificación o publicación del mismo.

Asimismo, podrá interponerse directamente Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Ceuta en el plazo máximo de DOS (2) MESES contados desde el día siguiente a la notificación o publicación del mismo (arts. 123.1 de la LPACAP y 8.1 y 46 de la Ley 29/1.998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Todo ello, sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Vº.Bº. EL PRESIDENTE,
P.D.F., EL CONSEJERO DE FOMENTO
(Decreto de la Presidencia, 26.11.12).

LA SECRETARIA GENERAL
Por Delegación de firma Resolución de Secretaría General 15.02.2010
(B.O.C.CE Nº 4.924 de 23.02.2010)
LA TECNICO DE ADMINISTRACION GENERAL,

Firmado: Néstor José García León

Cristina Zafra Costa

344.- Esta Ciudad Autónoma tramita licencia de apertura de un establecimiento para dedicarlo a la actividad que a continuación se detalla, en **c/ Cervantes, 14-16, Galería La Riojana, Planta 01, locales 19-30-31**, a instancia de **D. Raju Shivdasani Balani, (45080481K)**, en representación de **KIDS PLAY CENTRE, S.L.U., (B51033801)**.

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

Actividades: **PARQUE INFANTIL**

Ceuta, 9 mayo de 2018

Vº.Bº. EL PRESIDENTE,
EL CONSEJERO DE FOMENTO
(Decreto de la Presidencia, 10/11/16).

LA SECRETARIA GENERAL
P.D.F (Resolución SG de 15-2-2010 B.O.C.CE de 25-2-2010)
LA TECNICO DE ADMINISTRACION GENERAL,

Néstor García León

Francisca Sánchez Aranda

351.- PROPUESTA DE RESOLUCIÓN PROVISIONAL DE SUBVENCIONES PÚBLICAS, DIRIGIDAS A ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO Y DESTINADAS A FINANCIAR PROGRAMAS MIXTOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN, DENOMINADOS TALLERES PROFESIONALES

Mediante Resolución de la Consejería de Economía, Hacienda, Administración Pública y Empleo de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de fecha 13 de febrero de 2018, publicada en el BOCCE núm. 5.760 de fecha 27 de febrero de 2018, se aprueban las Bases Regulatorias para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a promover y facilitar la inserción en el mercado de trabajo de las personas jóvenes, identificadas como beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, a través de la impartición de programas mixtos de empleo y formación, denominados **Talleres Profesionales**, en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020 (Eje 5, Objetivo Temático 8, Prioridad de Inversión 8.2 “La integración sostenible en el mercado de trabajo de los jóvenes, en particular de aquellos sin trabajo y no integrados en los sistemas de educación o formación, así como los jóvenes que corren el riesgo de sufrir exclusión social y los procedentes de comunidades marginadas, también a través de la aplicación de la garantía juvenil”), y mediante Resolución de la Consejería de Economía, Hacienda, Administración Pública y Empleo de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de fecha 28 de febrero de 2018 se convocan, en régimen de concurrencia competitiva, las citadas subvenciones públicas.

Estas subvenciones van **dirigidas a entidades sin ánimo de lucro** y destinadas a financiar Programas mixtos de Empleo y Formación, denominados Talleres Profesionales.

Así mismo, en la citada Resolución de la Consejería de Economía, Hacienda, Administración Pública y Empleo, de fecha 28 de febrero de 2018, se autorizó el gasto correspondiente a esta convocatoria por importe de QUINIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y DOS EUROS CON SETENTA Y CINCO CÉNTIMOS (587.472,75 €), con cargo al Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020.

De conformidad con lo estipulado en la base 12 del documento regulador, la instrucción del procedimiento de concesión de subvenciones corresponde al órgano instructor, esto es, PROCESA, SOCIEDAD DE DESARROLLO DE CEUTA S.A.

El órgano instructor realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe formularse propuesta de resolución.

Se estableció un plazo de presentación de solicitudes que abarcaba desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta hasta el 21 de marzo de 2018. Concluido el citado plazo, se inicia la fase de instrucción del procedimiento.

Con fecha 21 de mayo de 2018, se reúne el Comité Técnico de Evaluación designado, el cual, a la vista de los informes realizados por el Técnico de ésta Sociedad, que comprueba el cumplimiento de los requisitos establecidos en la convocatoria y la exactitud de la documentación que debe acompañar a la solicitud, procede a evaluar y establecer el orden de prelación de las solicitudes presentadas en la convocatoria.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 55 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, no será necesario fijar un orden de prelación entre las solicitudes presentadas que reúnan los requisitos establecidos, para el caso de que el crédito consignado en la convocatoria fuera suficiente, atendiendo al número de solicitudes una vez finalizado el plazo de presentación.

Visto lo anteriormente expuesto, el Comité Técnico de Evaluación emite informe en el que verifica que el importe total subvencionable de las solicitudes acogidas a ésta convocatoria, previa comprobación del cumplimiento de los requisitos, es inferior al crédito presupuestario disponible para atender las ayudas y subvenciones relativas a la actuación, no siendo necesario, por tanto, fijar un orden de prelación entre las mismas.

El órgano instructor a la vista de la documentación del expediente, formulará una propuesta de resolución provisional, debidamente motivada, continuando el procedimiento en todos sus trámites hasta la finalización del mismo. El periodo establecido para la realización de la fase completa de instrucción será de 3 meses a contar desde la finalización de la convocatoria correspondiente.

En base a lo anteriormente expuesto, el órgano instructor formula la presente PROPUESTA DE RESOLUCION PROVISIONAL:

PRIMERO. – Conceder provisionalmente, a las entidades que más abajo se relacionan, las subvenciones destinada a financiar Programas mixtos de Empleo y Formación, cofinanciada por la Ciudad Autónoma de Ceuta y por el FSE y la Iniciativa de Empleo Juvenil (YEI), a través del Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020, en las cuantías que se indican a continuación:

Las 3 solicitudes de ayudas presentadas han sido informadas favorablemente.

Nº EXPTE.	PROYECTO	ENTIDAD SOLICITANTE	CIF	PUNTUACIÓN	CUANTÍA
01E-2018-T	TALLER PROFESIONAL "GESTIÓN DE EVENTOS"	CÁMARA OFICIAL DE COM., INDUST., NAVEG. Y SERV. DE CEUTA	Q1173007D	24	190.800,86 €
03E-2018-T	TALLER PROFESIONAL "EMPRENDE ONLINE"	COMISIONES OBRERAS DE CEUTA	G11952264	24	195.133,34 €
02E-2018-T	TALLER PROFESIONAL "ATENCIÓN SOCIO-SANITARIA"	FUNDACIÓN EDUARDO GALLARDO SALGUERO	G51027555	04	195.824,25 €
					581.758,45 €

SEGUNDO.- Notificar a las entidades interesadas dicha propuesta, otorgándole un plazo de 10 días hábiles para presentar alegaciones, o en su caso presentar el documento de aceptación o renuncia. Dicho plazo empezará a contar desde la publicación de esta Propuesta de Resolución en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

De conformidad con lo establecido en el artículo 24.4 de la LGS, se podrá prescindir del trámite de audiencia cuando no figuren en el procedimiento ni sean tenidos en cuenta otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas por los interesados. En este caso, la propuesta de resolución formulada tendrá el carácter de definitiva.

La Propuesta de Resolución Provisional y la Propuesta de Resolución Definitiva no crearán derecho alguno a favor de las entidades propuestas frente a la Administración, mientras no se haya notificado la Resolución Definitiva de concesión.

En Ceuta, a 22 de mayo de 2018.

El instructor responsable.

————— o —————